

Täydentävän ylityön yhteys työuupumukseen ylemmillä
toimihenkilöillä.

Työn ja vapaa-ajan ristiriita välittävänä tekijänä.

TAMPEREEN YLIOPISTO

Yhteiskuntatieteiden tiedekunta

Sosiaalipsykologian pro gradu – tutkielma

Matleena Kallio

Toukokuu 2017

TAMPEREEN YLIOPISTO

Yhteiskuntatieteiden tiedekunta

KALLIO, MATLEENA: Täydentävän ylityön yhteys työuupumukseen ylemmillä toimihenkilöillä.
Työn ja vapaa-ajan ristiriita välittävänä tekijänä.

Pro gradu -tutkielma, 66 sivua

Ohjaaja: Eerika Finell

Sosiaalipsykologia

TIIVISTELMÄ

Työn joustavuus ajan ja paikan suhteen on lisääntynyt tietotyön myötä ja uusia työn tekemisen muotoja on syntynyt muun muassa täydentävän ylityön muodossa. Työn joustavuus on aiheuttanut niin positiivisia kuin negatiivisia vaikutuksia työntekijöiden hyvinvoinnille. Raja työn ja ei-työn välillä on hämärtynyt ja rajapinnat sekoittuvat yhä enemmän toisiinsa.

Tässä tutkimuksessa selvitetään, onko täydentävän ylityön tekeminen yhteydessä työuupumukseen ylemmillä toimihenkilöillä ja toimiiko työn ja vapaa-ajan ristiriita siinä välittävänä tekijänä. Täydentävällä ylityöllä tarkoitetaan sellaisia palkkatöihin liittyviä töitä, jotka suoritetaan työpäivän jälkeen työntekijän kotona iltaisin ja viikonloppuisin ja joista ei makseta ylityökorvausta. Tutkimuksen aineistona käytetään Tilastokeskuksen kattavaa suomalaisten palkansaajien työoloaineistoa vuodelta 2013.

Tutkimuksessa tarkasteltiin yhteyksiä lineaarisilla regressioanalyysillä. Tulokset tukivat kaikkia hypoteeseja. Niissä ilmeni, että täydentävän ylityön tekemisellä on suora positiivinen yhteys työuupumukseen, mutta yhteys on heikko. Sen sijaan yhteys on hyvin vahva työn ja vapaa-ajan ristiriidan välittäessä positiivista yhteyttä täydentävästä ylityöstä työuupumukseen. Lisäksi tuloksissa ilmeni, että ylempien toimihenkilöiden keskuudessa naiset kokevat todennäköisemmin työuupumusta kuin miehet. Tutkimus vahvistaa kotona tehtävän työn negatiivisia vaikutuksia yksilön hyvinvoinnille.

Tutkimus on osana Suomen akatemian rahoittamaa Tampereen yliopiston ja Jyväskylän yliopiston yhteistä Flexlife-tutkimushanketta, joka tutkii työn ajallisen ja paikallisen joustavuuden suhdetta yksilön työuraan ja perhe-elämän yhdistämiseen.

ASIASANAT

Informaali ylityö, täydentävä ylityö, kotona työskentely, työuupumus, työn ja vapaa-ajan ristiriita, työn ja perhe-elämän ristiriita, regressioanalyysi, mediaatio, vaatimusten ja voimavarojen malli

KALLIO, MATLEENA: The connection between informal work at home and burnout among white collar workers when work/nonwork conflict is a mediator.

Master's thesis, 66 pages

Supervisor: Eerika Finell

Social psychology

ABSTRACT

Temporal flexibility has increased along with the progress of information work. Temporal flexibility has caused both positive and negative consequences to white collar workers. Increased flexibility makes it difficult to draw the line between work and non-work. Conflict with work-life balance can lead to decrease in worker's health and well-being.

This thesis studies the connection between informal work at home and burnout among white collar workers when work/nonwork conflict is a mediator. I am using a Finnish working conditions survey from year 2013 from the Statistics Finland. This thesis is also a part of a four-year project called *Flexlife* that is funded by the Academy of Finland. The project studies the long-term consequences for work and family life by the influence of temporal flexibility.

Results supported all the hypotheses, although the direct connection between supplemental work at home and burnout is quite small. However, the mediating effect of work/nonwork conflict is notable. The connection goes from supplemental work at home to work/nonwork conflict and to burnout. In addition, the results showed that women are more likely to experience burnout than men are.

KEYWORDS

Involuntary overtime, informal work at home, supplemental work at home, burnout, work/nonwork conflict, work- family conflict, regression analysis, mediation, JD-R model

Sisällysluettelo

1 Johdanto.....	1
2 Työelämä ylemmillä toimihenkilöillä.....	4
3 Työuupumus.....	6
3.1 Työstressi.....	6
3.2 Työuupumuksen määritelmä.....	8
3.3 JD-R-malli.....	10
3.4 Ponnistus-palautumis-malli (Effort-Recovery)	14
4 Täydentävä ylityö	15
5 Työn ja vapaa-ajan ristiriita	20
6 Tutkimuskysymykset ja hypoteesit (koonti).....	25
7 Aineisto ja tutkimusmenetelmät.....	28
7.1 Aineisto	28
7.2 Keskeiset muuttujat ja niiden muuttujamuunnokset.....	28
7.3 Tutkimusmenetelmä ja tutkimuksen eteneminen	31
8 Tutkimuksen tulokset	36
8.1 Alustavat tarkastelut	36
8.2 Täydentävän ylityön yhteys työuupumukseen ylemmillä toimihenkilöillä	40
8.3 Työn ja perhe-elämän välittävä vaikutus.....	44
9 Pohdinta	46
10 Tutkimuksen luotettavuus ja rajoitteet.....	50
11 Johtopäätökset ja jatkotutkimuksen kohteet	52
12 Lähdeluettelo	56

1 Johdanto

Tässä tutkimuksessa tutkin, onko ylempien toimihenkilöiden kotona tehtävällä täydentävällä ylityöllä yhteys työuupumukseen ja toimiiko työn ja vapaa-ajan ristiriita siinä välittävänä tekijänä. Täydentävällä ylityöllä tarkoitetaan tässä tutkimuksessa ylempien toimihenkilöiden kotona tekemää korvauksetonta ansiotyötä. Täydentävä ylityö on siis palkkatyötä, joka suoritetaan kotona työpäivän jälkeen iltaisin ja viikonloppuisin ilman, että se on sovittua etätyötä tai korvauksellista ylityötä (Ojala ym. 2014; Ojala, 2009; Julkunen ym. 2004). Suomessa ylemmät toimihenkilöt tekevät täydentävää ylityötä keskimäärin noin kahdesta tunnista lähes viiteen tuntiin viikossa (Nätti ym. 2010; Uhmavaara ym. 2005). Täydentävä ylityö on myös yhteydessä hiukan pidempään viikkotyöaikaan (Ojala 2011). Aiempi tutkimus on todentanut työn vaatimustekijöiden yhteyden työuupumukseen (Schaufeli ym. 2009; Barnett, Gareis, & Brennan 1999; Lingard & Francis 2005; Lee & Ashforth 1996) ja edelleen työn vaatimusten yhteyden työuupumukseen työn ja perhe-elämän ristiriidan toimiessa välittävänä tekijänä (Lingard & Francis 2005). Tämä tutkimus tuo uutta vahvistusta sille, että täydentävä ylityö näyttäisi olevan työn vaatimustekijä. Sen lisäksi tutkimus tuo uutta tietoa siitä, että työn ja vapaa-ajan ristiriita välittää yhteyttä työn vaatimuksista työuupumukseen ylemmillä toimihenkilöillä. Tämä tutkimus vahvistaa kotona tehtävän työn negatiivisia vaikutuksia yksilön hyvinvoinnille, sekä työn ja ei-työn yhdistämiselle suomalaisten ylempien toimihenkilöiden keskuudessa.

Viimeisen vuosikymmenen aikana työn tekemisen ajat ja paikat ovat muuttuneet joustavammiksi erityisesti keskiluokan töissä ja tietotyössä. Raja työn ja vapaa-ajan välille on yhä vaikeammin vedettävissä. (Julkunen, Nätti & Anttila 2004, 10–13; Lewis 2003.) Esimerkiksi teknologian kehittyminen on mahdollistanut työn tunkeutumisen vapaa-ajalle ja siten mahdollistanut työn joustamisen (Jones, Burke & Vestman 2012). Raja työn ja ei-työn välillä näkyy esimerkiksi juuri työajan venymisenä ja töiden viemisenä kotiin (Mamia 2008, 43).

Tässä tutkimuksessa täydentävää ylityötä tekevät ylemmät toimihenkilöt ovat palkkatyöläisiä, jotka tekevät päätyöhön liittyviä ylimääräisiä töitä kotona. Tällainen työnteko on lisääntynyt tietotyön yleistyttyä. Tietotyöllä tarkoitetaan tietointensiivistä työtä, jota luonnehtii tiedon vastaanottaminen, käsittely ja vaatimukset uuden tiedon tuottamisesta. Tietotyötä tehdään usein tieto- ja viestintätekniikan avulla. (Härmä ym. 2000, 161.) Pyöriän mukaan tietotyöntekijä käyttää työssään nykyaikaisia tieto- ja viestintävälineitä, on korkeasti koulutettu, nauttii työssään autonomiasta mutta työskentelee usein tiimeissä (Pyöriä 2006, 10). Tietotyöntekijät ovat pääsääntöisesti ylempiä toimihenkilöitä (Pekkola 2002, 23). Heidän työnsä katsotaan olevan yleisesti kiireisempää ja henkisesti kuormittavampaa, kuin työntekijöiden tai perinteisten tietokoneen käyttäjien (Blom, Melin & Pyöriä 2001, 107). He joutuvat myös useammin joustamaan työn vaatimusten mukaan, josta saattaa seurata kokonaistyöajan venyminen ja ylitöiden tekeminen. (Mamia 2008, 43.) Tietotyö pidentääkin päivää kotona tehtävän korvauksettoman ylityön muodossa tehtyjä työtunteja useammin (Julkunen & Nätti 1999, 164). Siksi on tärkeää tarkastella täydentävää ylityötä työn joustavuuden lisääntymisen näkökulmasta ja siitä aiheutuvista haasteista yksilölle (Ojala 2011, 79).

Työn joustavuutta voidaan ajatella työn ajan ja paikan joustavuutena ja joustavuutena työn ja perhe-elämän yhteensovittamisena. Tai joustavuutta voidaan ajatella joustavuutena työn tekemiseen työn tuotannollisista ja taloudellisista syistä. (Mamia 2008, 33.) Esimerkiksi liukuva työaika tai työaikapankin käyttö lisäävät työntekijöiden mahdollisuuksia yhdistää työ ja perhe-elämä. Toisaalta on kuitenkin havaittu, että liukuvan työajan piirissä olevat joutuvat joustamaan muita enemmän myös työnantajan lukuun työajassaan. (Melin ym. 2006, 249.) Työn joustavuuden käsite ei ole yksiselitteisesti positiivinen tai negatiivinen, vaan se saa eri ulottuvuuksia erilaisissa yhteyksissä käytettynä (Mamia 2008, 33). Julkisuudessa työn joustamisesta on keskusteltu niin hyötyinä kuin haittoina. Joustamisesta haetaan ratkaisuja muun muassa työurien pidentämistarpeisiin ja työn ja perhe-elämän yhdistämiseen. Toisaalta jousto voi myös kohdistua negatiivisesti vapaa-aikaan ja perhe-elämään, jos työn parissa vietettävä aika häiritsee muuta elämää. (Julkunen ym. 2004).

Tilastojen valossa suomalaisen työelämän laatu ei kuitenkaan ole niin huonolla tolalla, kuin julkinen keskustelu antaa ymmärtää (Esim. Alasoini 2011). Esimerkiksi koettu stressi ja henkinen kuormittavuus ovat 2000 -luvulla laskeneet. EU-maihin verrattuna suomalaiset kokevat stressiä keskimääräisesti. Kuitenkin kiireen vertailussa Suomi on tilastoissa korkealla. (Ahola 2012, 15.) Työpäivän piteneminen ja työtahdin kiristyminen ovat uusia kiireen ilmenemisen muotoja. Kiire ja aikapaineet selittävät eniten työolojen muutoksia suomalaisissa työolotutkimuksissa. (Lehto & Sutela 2014, 69.) Työelämän muutokset, kuten kiireen lisääntyminen ja työvoiman supistaminen taas voivat lisätä työuupumusta (esim. Lehto ym. 1998). Kansallisesti ja kansainvälisesti tarkasteltuna syyt suuren työmäärän kanssa ovat yhteneväisiä. (Wight & Raley 2009; Ojala 2001.) Täydentävän ylityön tekemisen taustalla on pikemminkin pyrkimys töiden viimeistelyyn ja rästitöiden tekemiseen, eikä yritys tasapainottaa työn ja kodin kanssa elettävää elämää. (Wight & Raley 2009). Suuri työmäärä sekä aikataulupaineet johtavat töiden tekemiseen kotona, vaikka niiden vieminen kotiin aiheuttaa kuormitusta ja ristiriitaisia tuntemuksia (Ojala 2001). Kotona tehtävästä työstä on siis tullut tapa selviytyä työn paineissa (Nätti ym.2010, 58). Työajan joustaminen on siis johtanut töiden viemiseen kotiin ja korvauksettoman täydentävän ylityön tekemiseen (Nätti ym.2010). Joustavuuden haluttu lopputulos ei voi olla työssä uupuminen, kun työn ja muun elämän koetaan olevan ristiriidassa (Ojala 2011).

Työuupumus muodostaa perustavanlaatuisen haasteen yhteiskunnille ympäri maailman. Työuupumusta esiintyy laajasti ja ilmiö on jatkanut yleistymistään. (Maslach ym. 2001.) Työuupumus Suomessa kasvoi ilmiönä 1990-luvulla ja se näkyi ilmiön arkipäiväistymisenä työpaikoille ja asiantuntija-avun piiriin (Kalimo & Toppinen 1997, 7). Nykypäivänä ihmiset työskentelevät tilanteissa, jotka altistavat työuupumukselle, kuten työssä jossa vaatimukset ylittävät voimavarat, työ joka on ilotonta ja merkityksetöntä tai työ, joka on epävarmaa ja sitoumuksetonta (Brummelhuis, Hoeven, Bakker & Peper 2011). Nykytutkimus on havainnut, että ilmiö ei ole ohimenevä eikä helposti voitettavissa. Siitä huolimatta, että työuupumuksen aiheuttajia ja seurauksia tunnetaan nykypäivänä laajasti, se ei ole poistanut ilmiön ongelmallisuutta työurien haitallisuuden näkökulmasta. (Leiter, Bakker & Maslach 2014.) Siksi tutkimus työuupumukseen johtavista tekijöistä on edelleen ajankohtaista. Altistavien tekijöiden tunnistamisen

kautta yksilöt ja organisaatiot voivat paremmin keskittyä ennaltaehkäiseviin toimenpiteisiin ja yksilöiden huomioimiseen. (Demerouti ym. 2001.) Sen lisäksi lainsäädännön tulisi pysyä ajan tasalla ja huomioida työn joustamisen negatiiviset vaikutusten yksilöiden hyvinvoinnille. (Ojala 2014; Akava 2014).

Tämä tutkielma on osana Suomen akatemian rahoittamaa, Tampereen yliopiston ja Jyväskylän yliopiston yhteistä Flexlife-tutkimushanketta. Hanke tutkii työn ajallisen ja paikallisen joustavuuden suhdetta yksilön työuraan ja perhe-elämän yhdistämiseen. Hankkeen tarkoituksena on tuottaa tietoa muun muassa joustavan työajan vaikutuksista työurien pidentämiseen. (kts. <http://www.flexlifeproject.blogspot.fi>.) Tässä tutkimuksessa käytetään Tilastokeskuksen kattavaa suomalaisten palkansaajien työoloaineistoa vuodelta 2013. Aineisto on rajattu vain ylempiin toimihenkilöihin (n=1465), koska he ovat täydentävän ylityön selkein ryhmä tietotyön yleistymisen takia. Tilastokeskuksen työoloaineisto vuodelta 2013 on saatu käyttöön hankkeeseen kuulumisen myötä.

2 Työelämä ylemmillä toimihenkilöillä

Tässä tutkimuksessa ylemmillä toimihenkilöillä tarkoitetaan palkansaajia, jotka Tilastokeskuksen määritelmän mukaan: [*” Tehtävissään soveltavat laajasti teoreettista tietoa, toimivat päätöksentekijöinä, osallistuvat päätöksentekoon tai toimivat sitä sivuavissa erikoistuneissa ohjaus-, valvonta-, kehittä- ja palvelutehtävissä. Tehtäville on ominaista suhteellisen suuri itsenäisyys ja vastuullisuus... Rajana alempiin toimihenkilöihin on ylemmän toimihenkilön sijainti päätöksenteko-organisaation ylemmällä tasolla ja vaadittava laaja teoreettinen tietomäärä.”* (Tilastokeskus 2017b)]

Vertailtaessa palkansaajaryhmiä, ylemmät toimihenkilöt voivat vaikuttaa omiin työaikoihinsa eniten suhteessa muihin palkansaajiin. Ylemmät toimihenkilöt myös pitävät työtään vähiten yksitoikkoisena muihin verrattuna. Ylemmille toimihenkilöille selvästi yleisin työaika muoto on päivätyö (84 %) ja sen jälkeen ”muu työaika” (13 %). Heidän työhönsä ei juuri kuulu vuorotyötä tai periodityötä. Suomessa ylemmät

toimihenkilöt ovat korkeasti koulutettuja ja usein esimiehiä tai itsenäisemmissä tehtävissä kuin muut. Ylempien toimihenkilöiden työssä on tavallista se, että töitä jatketaan kotona työpäivän jälkeen tai viikonloppuisin. Kehittynyt tietotekniikka ja etäyhteydet sallivat työn joustavan ajassa ja paikassa. (Lehto & Sutela 2014.) Ylemmät toimihenkilöt joutuvat työssään joustamaan muita palkansaajia enemmän työn vaatimusten mukaan. Tästä saattaa seurata kokonaistyöajan venyminen ja ylitöiden tekeminen. (Mamia 2008, 43.) Ylemmät toimihenkilöt nimenomaan tekevät usein korvauksettomia ylitöitä, eli täydentävää ylityötä (Uhmavaara ym. 2005, 71). Ylempillä toimihenkilöillä työn joustaminen ei siis ole pelkästään yksilöllinen vapaus, vaan myös työn tarpeista lähtevä (Mamia 2008, 43).

Ylemmät toimihenkilöt liittyvät läheisesti tietotyöhön. Pekkolan mukaan tietotyöntekijät ovat pääsääntöisesti ylempiä toimihenkilöitä. (Pekkola 2002, 23.) Tietotyötä tai tietointensiivistä työtä luonnehtii tiedon vastaanottaminen, käsittely ja uuden tiedon tuottamiseen liittyvät vaatimukset. Tietotyössä korostuu osaaminen yksilö-, työryhmä- ja organisaatiotasolla. Lisäksi tietotyötä tehdään usein tieto- ja viestintäteknologian avulla. (Härmä ym. 2000, 161.) Tietotyöntekijöiden työtä luonnehtivat mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhönsä sekä työpaikan päätöksentekoon. Tietotyöntekijöistä noin puolet työskenteleekin johtotehtävissä. (Pyöriä 2002.) Heidän työnsä katsotaan kuitenkin olevan yleisesti kiireisempää ja henkisesti kuormittavampaa, kuin työntekijöiden tai tavallisissa toimihenkilöissä olevien (Blom, Melin & Pyöriä 2001, 107). Työtahdin kiristyminen on yhteydessä työn henkiseen kuormittavuuteen. Ylempistä toimihenkilöistä 66 prosenttia kokee henkistä kuormittavuutta, joka on selvästi eniten verrattuna alempiin toimihenkilöihin tai työntekijöihin. (Lehto & Sutela 2014, 65.) Tietotyön luonne siis sisältää piirteitä, jotka saattavat pidentää työpäivän pituutta normaalista, kuten taipumus muuttaa työn luonne hektiseksi ja vaativaksi. Tehtyjä työtunteja useammin, tietotyö pidentääkin päivää kotona tehtävän korvauksettoman ylityön muodossa. (Julkunen & Nätti 1999, 164.)

Vaikka tietotyö on psyykkisesti kuormittavampaa kuin muunlaiset työt, siinä on myös positiivisia puolia. Tietotyöntekijät arvioivat itsensä tyytyväisemmiksi, niin työhönsä, kuin muuhun elämäänsä verrattuna muihin työntekijöihin. Ilmeisesti haastava ja

monipuolinen työ auttaa jaksamaan henkisesti raskaassa työssä. (Pyöriä 2002.) Työstä voi tulla vapaa-aikaa, jos pitkät työtunnit ovat tulosta omasta valinnasta ja ne koetaan nautinnollisina (Lewis 2003,353). Yhteiskunnallisesti kiinnostava seikka onkin, riittääkö työn sisällöllinen tyydytys tasapainottamaan työtahdin kiristymistä? (Pyöriä 2002). Useat tutkijat ovat olleet huolissaan työajan joustavuuden aiheuttamista ongelmista hyvinvoinnille niin Suomessa (Julkunen & Nätti 2000; Julkunen ym. 2004; Pyöriä 2002; Ojala 2001), kuin muissa länsimaissa (Hochschild 1997; Golden & Wiens-Tuers 2008; Hoeven & Zoonen 2015). Siksi on tärkeää tarkastella täydentävän ylityön vaikutuksia ylempien toimihenkilöiden hyvinvoinnille.

3 Työuupumus

Tässä luvussa käsitellään työstressiä, työuupumuksen käsitettä ja tutkimuksen teoreettisia taustoja. Aluksi selvennetään mitä on työstressi, koska se liittyy läheisesti työuupumuksen syntyyn. Luvun viimeisissä alaluvuissa käsitellään vaatimusten ja voimavarojen-mallia (JD-R-malli) sekä Ponnistus-palautumis-mallia, joita käytetään teoreettisena taustana tässä tutkimuksessa.

3.1 Työstressi

Työuupumuksessa on kyse äärimmäisestä psykologisesta kuormittumisesta ja voimavarojen totaalisesta ehtymisestä, johon on ajauduttu pitkäkestoisen stressin seurauksena. Pitkittynyt työstressi voi siis johtaa työuupumukseen. (Hakanen 2005.) Ei kuitenkaan ole olemassa tarkkaa määritelmää, milloin stressi muuttuu työuupumukseksi, vaan kyseessä on pitkäkestoinen stressitilanne, joka johtaa psyykkiseen ylikuormitustilaan. (Toppinen-Tanner & Lindholm 2012, 121.) Työuupumus siis kehittyy vuosien aikana seurauksena siitä, kun ihmisen voimavarat ylittyvät työtilanteessa (Kalimo & Toppinen 1997, 10). Stressi ja työuupumus eroavat kuitenkin

siinä, että stressistä ihminen voi palautua normaalitilaan, mutta työuupumuksessa voimavarat ja selviytymiskeinot ehtyvät ja sopeutuminen ei onnistu (Hakanen 2005).

Stressi voidaan määritellä kolmella eri tavalla riippuen näkökulmista: 1) stressitekijät, 2) stressireaktiot ja 3) yksilön ja ympäristön vuorovaikutus ja epätasapaino. (Sonnentag & Frese 2003; Kinnunen & Feldt 2008). Stressitekijät tarkoittavat kuormittavia tapahtumia tai tilanteita, jotka vaihtelevat yksilöllisesti. Stressitekijät voidaan jakaa fyysisiin, työhön liittyviin, rooliristiriitaan, sosiaalisiin, aikaan liittyviin, traumaattisiin, uraan liittyviin ja muutokseen liittyviin stressitekijöihin. Stressireaktiot taas ovat yksilön fysiologisia tai psykologisia vasteita kuormitukseen, mitkä nekin vaihtelevat yksilöllisesti. Yksilön ja ympäristön vuorovaikutus taas tarkoittaa sitä, että stressin nähdään syntyvän vuorovaikutuksesta, jossa yksilön ja ympäristön epätasapaino nähdään yksilön mieltymysten ja ympäristön vaatimuksien ristiriitana. (Sonnentag & Frese 2003, 6.) Tässä tutkimuksessa keskitytään vain stressitekijöiden näkökulmaan ja tarkemmin rooliristiriitaan, sillä tutkimuksen mukaan se on luultavasti kaikkein paikkansapitävin stressitekijöistä (Katz & Kahn, 1978; Sonnentag & Frese 2003). Rooliristiriidan stressitekijöihin kuuluu roolien ylikuormitus, rooliristiriita ja roolien epäselvyys (Sonnentag & Frese 2003). Rooliristiriidasta kerrotaan lisää luvussa 5.

Pitkään jatkunut stressi aiheuttaa hyvinvoinnille riskitekijän. Stressi vaikuttaa sekä yksilöön että organisaatioon esimerkiksi lisääntyneinä sairauspoissaoloina. Stressireaktiot voivat ilmetä lyhyellä tai pidemmällä aikavälillä ja vaikuttaa käyttäytymiseen ja terveydentilaan negatiivisesti. (Sonnentag & Frese 2003.) Työstressiin liittyvä riskitekijä on palautuminen. Lyhyessä määrin stressi auttaa selviämään hetkellisestä kuormituksesta, mutta pitkään jatkunut sympaattisen hermoston ylikuormitus on haitallista elimistölle. Siksi minitauot päivän aikana ja palautuminen työpäivän jälkeen ja loma-aikoina ovat erittäin tärkeitä. Työstressin ehkäisemisen kannalta tärkeintä on kuitenkin palautuminen työpäivän jälkeen. Palautumisen mekanismeista tärkein on psykologinen irrottautuminen (Sonnentag & Frese 2003.)

3.2 Työuupumuksen määritelmä

Käytän tässä tutkimuksessa seuraavaa määritelmää työuupumukselle. Työuupumus määritellään yhdistelmäksi kolmesta ulottuvuudesta: uupumusasteisesta väsymyksestä, kyynistymisestä ja ammatillisen itsetunnon heikkenemisestä (kts. kuvio 1). (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001; Kalimo & Toppinen 1997). Käsitteet ovat erillisiä, mutta taustalla voi olla samoja syytekijöitä. Tärkeää onkin nähdä työuupumus näiden kolmen ulottuvuuden kokonaisuutena (Kinnunen & Hätinä 2008, 40).



Kuvio 1. Työuupumuksen ulottuvuudet

Uupumusasteinen väsymys on työuupumuksen keskeisin osatekijä (nimeltään myös ekshaustio). Siinä on kyse väsymyksestä, joka on yleistynyt kaikkiin tilanteisiin. Tällainen uupumus ei häviä nukkumalla hyvin tai ottamalla hiukan enemmän lomaa. Kyynistyneisyys taas tarkoittaa työilon ja merkityksen katoamista tai epäilemistä. Tämä voi näkyä esimerkiksi ihmissuhdetyössä asiakkaiden kylmänä ja etäisenä kohteluna. Heikentynyt ammatillinen itsetunto taas näkyy esimerkiksi siten, että työasiat eivät pysy hallinnassa ja työstä ei suoriudu. Henkilöllä saattaa olla myös huonommuuden tunnetta

omasta pätevyydestään. (Kalimo & Toppinen 1997, 9.) Uupumusasteista väsymystä pidetään kroonista stressiä muistuttavana tai sen kuvaajana. Kynnistyneisyys taas on psyykkinen puolustuskeino kuormittavalle tilanteelle ja ammatillisen itsetunnon heikentyminen taas on seurausta kahdesta edellisestä. (Toppinen-Tanner & Lindholm 2012, 124.)

Työuupumuksen kehittymistä ajatellaan prosessina, jossa laukaisijana on työn epäsuhta. Pitkittyessään se käynnistää prosessin, joka lopulta johtaa edellä mainittuihin tunnusmerkkeihin. (Kalimo & Toppinen 1997.) Ajattelun taustalla on stressiteoria, jonka mukaan epäsuhta työntekijän työn vaatimusten ja voimavarojen välillä aiheuttaa voimavarojen ehtymisen. Voimavarojen ehtymisen myötä tulevat asennemuutokset työn tekemistä kohtaan ja lopulta itsetunnon romahtaminen johtaa sairastumiseen. (Toppinen-Tanner & Lindholm 2012, 124.)

Työuupumuksen synnylle on harvoin vain yhtä syytä. Osasyynä tähän on työuupumuksen toisinaan ajallisesti hidas kehittyminen, joka voi tuoda mukanaan uusia oireita, jotka taas synnyttävät uusia ongelmia tai vaikeuttavat olemassa olevia. (Hakanen 2005, 24.) Tutkimus on kuitenkin keskittynyt vuosikymmenet työstä johtuvien kuormitustekijöiden tutkimukseen, koska työuupumus on selvästi yksilön työhön sidoksissa oleva tila. Määrällisten työn vaatimusten kuten liiallinen työn määrä suhteessa työtunteihin, on havaittu olevan yhteydessä työuupumukseen. Työuupumus on siis seurausta ylikuormituksesta. (Maschalh ym. 2001, 407.) Syyt työuupumuksen takana voivat liittyä henkilön ammattiin, työyhteisöön tai laajemmin työelämään. Jälkimmäisen syyt voivat liittyä työmarkkinoiden rakennemuutoksiin, kun taas edellisen osalta kyseessä voi olla yksilöllinen elämäntilanne ja taipumus kokea stressiä. (Kalimo & Toppinen 1997, 10.)

Työuupumus kasvoi ilmiönä 1990-luvulla ja se näkyi ilmiön arkipäiväistymisenä työpaikoilla ja asiantuntija-avun piirissä. Lievän työuupumuksen esiintyminen oli melko yleistä työssäkäyvän väestön keskuudessa. Lievä työuupumus todettiin 48 prosentilla ja vakava työuupumus 7 prosentilla vuoden 1997 tutkimuksessa. (Kalimo & Toppinen 1997). Vuoden 2000 tutkimuksessa luvut ovat hiukan laskeneet. Siinä 25 prosentilla arvioitiin olleen lievä työuupumus ja 2,5 prosentilla vakava työuupumus kaikista vastaajista (Aromaa & Koskinen 2000, 52). Tuoreemman tutkimuksen mukaan

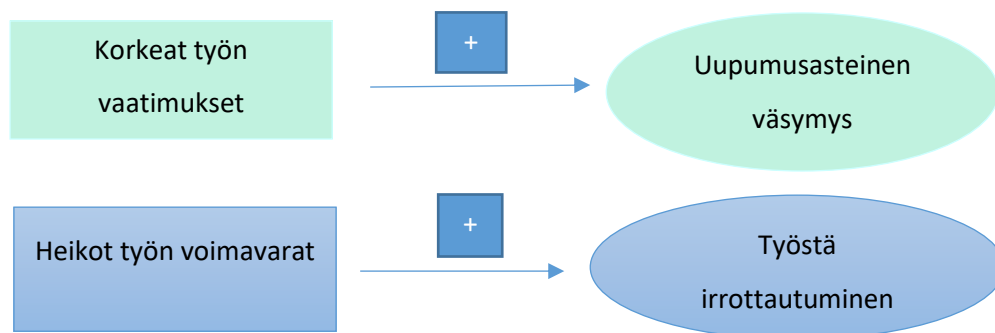
esiintyvyys näyttää kuitenkin olevan hieman laskemaan päin, sillä vuoden 2011 tutkimuksessa naisista 24 prosentilla esiintyi lievää työuupumusta ja kolmella prosentilla vakavaa työuupumusta. Miehistä lievää työuupumusta esiintyi 23 prosentilla ja vakavaa kahdella prosentilla. (Koskinen, Lundqvist & Ristiluoma 2012, 8.) Vuoden 2008 työolotutkimuksessa kysyttiin kiireestä aiheutuvia ongelmia. Tuloksissa työuupumuksen raportoitiin olevan toiseksi yleisin seuraus kiireelle, heti virheiden tekemisen jälkeen. Melkein puolet vastaajista raportoivat työpaikalla esiintyvän kiireestä johtuvaa työuupumusta. Lisäksi naisten keskuudessa luku oli vielä miehiä korkeampi. (Lehto & Sutela 2008, 75.)

Kun tarkastellaan vain suomalaisia ylempiä toimihenkilöitä, työuupumus näyttää olevan yleisempää kuin muilla ryhmillä. Ylemmillä toimihenkilöillä on korkein riski itsearvioituna sairastua vakavaan työuupumukseen. Yli puolet ylemmistä toimihenkilöistä (53 %) raportoi riskin mahdollisuudesta, kun alemmilla toimihenkilöillä luku oli alle puolet (47 %) ja työntekijöillä sitäkin vähemmän (44 %). Lehdon ja Sutelan mukaan työuupumuksen riski on jopa 70 prosenttinen vaativissa johtotehtävissä ja ylemmillä virkamiehillä. Riski on merkittävää 50–60 prosentin luokkaa myös sosiaali- ja kulttuurialalla sekä lainoppineilla. (Lehto & Sutela 2014, 132.) Vaikka työuupumuksen esiintyvyys on saatu hienoiseen laskuun, tulokset osoittavat kuitenkin edelleen sen, että mielenterveyden häiriöt ovat suuri kansanterveydellinen ongelma ja niiden ehkäisemiseksi tulee kohdistaa toimenpiteitä. (Aromaa & Koskinen 2000, 52.)

3.3 JD-R-malli

Esittelen seuraavaksi tutkimuksen teoreettisena pohjana käyttämäni *Job Demands-Resources model -mallin* (Demerouti, Bakker, Nachreiner, Schaufeli 2001) (suomeksi: vaatimusten ja voimavarojen -malli (Hakanen 2014)). Käytän jatkossa mallista lyhennettä JD-R-malli. Varsinkin 2000-luvulla tutkimus on alkanut käyttää JD-R-mallia työuupumuksen syntymekanismien tutkimuksessa (Kinnunen & ym. 2008, 41), siksi olen valinnut JD-R-mallin tämän tutkimuksen teoreettiseksi taustaksi.

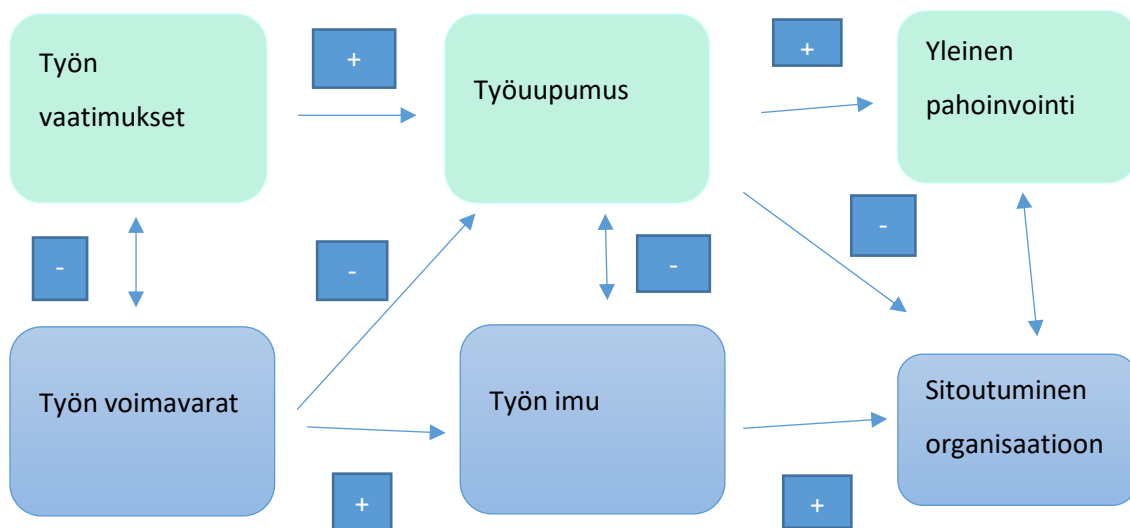
JD-R-malli esittää, että työolot voidaan jakaa kahteen laajaan kategoriaan, jotka ovat työn vaatimukset ja työn voimavarat (kts. kuvio 2). Työn voimavaroilla on työntekijän terveyttä suojaava vaikutus. (Demerouti ym. 2001, 501.) Työn vaatimukset taas ovat työn osia, jotka vaativat suorittamista ja siten vaativat jonkin tietyn psykologisen panoksen. Työn vaatimukset voivat johtaa stressiin ja työuupumukseen, jos ne ylittävät työntekijän psyykkiset tai fyysiset kyvyt. (Schaufeli & Bakker 2004, 296.) Vaatimukset ja heikot voimavarat ovat yhteydessä työssä uupumiseen ja työstä irrottautumiseen, jotka ovat työuupumuksen kaksi oiretta. (Demerouti ym. 2001.) Työn korkeat vaatimukset johtavat uupumusasteiseen väsymykseen, kun taas heikot työn voimavarat (tai niiden puute), johtavat työstä irrottautumiseen. Yhdessä siis työn korkeat vaatimukset ja heikot työn voimavarat altistavat työuupumukselle. (Demerouti ym. 2001, 508.)



Kuvio 2. JD-R malli ja työuupumus (Demerouti, Bakker, Nachreiner, Schaufeli 2001)

Schaufeli & Bakker (2004) ovat edelleen kehittäneet JD-R-mallia (kts. kuvio 3). Heidän versionsa kuvaa hyvinvointia ja sen heikentymistä kokonaisvaltaisemmin, siksi käytän tämän tutkimuksen pohjana heidän versiotaan JD-R-mallista. Heidän mallissaan on kuvattu kaksi erilaista polkua. Jaksamisen poluksi nimitetään prosessia, jossa korkeat työn vaatimukset jatkuvasti kuluttavat työntekijää johtaen lopulta uupumukseen ja edelleen terveyden heikentymiseen. Motivaatiopolun prosessissa taas työn voimavarat johtavat työn imuun, joka johtaa organisaatioon sitoutumiseen. Työn imu on positiivinen työntekoon liittyvä mielentila, missä työntekijä kokee tarmokkuutta,

omistautumista ja uppoutumista työhönsä (Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma & Bakker 2002). Lisäksi heikot voimavarat ovat yhteydessä työuupumukseen, kun taas hyvät voimavarat ovat yhteydessä vain työn imuun. Työuupumuksesta on yhteys hyvinvoinnin heikentymiseen, mutta myös negatiivinen yhteys organisaatioon sitoutumiseen, kun taas työn imu on ainoastaan yhteydessä organisaatioon sitoutumiseen. (Schaufeli & Bakker 2004, 25.) JD-R-malli siis pyrkii selittämään tasapainoisesti hyvinvoinnin positiivisen ja negatiivisen ulottuvuuden työn imun ja työuupumuksen kautta ja linkittämään ne motivaatioon ja stressiin. Jokaisesta ammatista ja työstä on löydettävissä omat stressitekijänsä eli työn vaatimukset. Siten JD-R-mallia voidaan soveltaa lukuisten ammattien ja töiden kirjoon. (Bakker & Demerouti, 2007).



Kuvio 3. JD-R- malli: jaksamisen ja motivaation polut (Schaufeli & Bakker 2004)

JD-R-mallissa työn voimavaroilla on työntekijän terveyttä suojaava vaikutus. Työn voimavarat jaetaan psykologisiin, fyysisiin, sosiaalisiin ja organisatorisiin voimavaroihin. Työn voimavarojen avulla voidaan saavuttaa tavoitteita, vähentää työn vaatimuksia ja lisätä henkilökohtaista kasvua ja kehitystä. Sosiaalisiin voimavaroihin voidaan luetella muun muassa sosiaalinen tuki niin työssä kuin kotona ja organisatorisiin voimavaroihin

työn kontrolli, osallistaminen, työn monipuolisuus ja pätevyyden kokemus. (Demerouti ym. 2001, 501). Työn vaatimukset taas voivat johtaa stressiin ja työuupumukseen, jos ne ylittävät työntekijän psyykkiset tai fyysiset kyvyt. Työn vaatimukset ovat työn osia, jotka voidaan jaotella fyysisiin, sosiaalisiin tai organisatorisiin. Niihin liittyy aina suorittamista, joten siten ne vaativat jonkin tietyn psykologisen panoksen. Ne eivät ole aina negatiivisia, mutta ne voivat muuttua stressin aiheuttajiksi, jos niiden saavuttaminen vaatii korkeita panoksia ja siten altistaa stressitekijöille. Työn vaatimuksia ovat esimerkiksi aikapaineet ja työkuorma. (Schaufeli & Bakker 2004, 296.)

Yleensä JD-R-mallissa tutkitaan joko positiivisia tai negatiivisia yhteyksiä työuupumukseen tai työn imuun. (Schaufeli ym. 2009, 895). Työn imu (work engagement tai employee engagement) määritellään positiiviseksi ja täyttäväksi työntekoon liittyväksi mielentilaksi, missä työntekijä kokee tarmokkuutta (vigor), omistautumista (absorption) ja uppoutumista (dedication) työhönsä. (Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma & Bakker 2002). Työn imussa oleva henkilö voi parhaimmillaan kokea uppoutuvansa työhönsä ja aika voi mennä kuin siivillä. Henkilöllä on energinen ja innostunut olo ja työn tekeminen tuntuu tärkeältä. (Hakanen 2014). Työn imua on tutkittu vasta 2000-luvulta ja enimmäkseen poikkileikkausaineistoin, mutta jonkin verran jo pitkittäistutkimuksilla. Tähän mennessä tutkimuksen pohjalta työn imua ovat vahvistaneet erityisesti työn voimavarat, jotka tarkoittavat työn ja työolojen muutoksia. (Hakanen 2009b, 12). Tässä tutkielmassa en käsittele työn imua enkä työn voimavaroja enempää, sillä painopiste JD-R-mallissa tässä tutkimuksessa on jaksamisen polussa eli työn vaatimuksissa ja työuupumuksessa. Koska työuupumuksen ja työn imun polut ovat eriävät, tulisi niitä vahvistaakseen tai ehkäistäkseen käyttää erilaisia käytännön menetelmiä. (Schaufeli & Bakker 2004.) Tässä tutkimuksessa painopiste on jaksamisenpolussa eli työn vaatimusten yhteydessä työuupumukseen.

Demeroutin ja kollegoiden mukaan työn vaatimustekijät ovat työn voimavaratekijöitä merkityksellisempiä JD-R-mallissa, kun pohditaan yhteyttä työuupumukseen ja siitä aiheutuviin terveysongelmiin. (Demerouti ym., 2001; Hakanen, Bakker, & Schaufeli, 2006). Myös Hakanen ja kollegat havaitsivat työn vaatimusten yhteyden työuupumukseen. Tutkimuksessa havaittiin, että opettajilla on kaksi rinnakkaista hyvinvointiin liittyvää polkua: jaksamisenpolku ja motivaatiopolku. Kuitenkin

jaksamisenpolun eli työn vaatimusten yhteys hyvinvoinnin heikentymiseen työuupumuksen välittäessä yhteyttä, oli vahvempi. Työuupumus myös välitti heikkojen voimavarojen yhteyttä heikkoon työn imuun. (Hakanen, Bakker & Schaufeli 2006.)

Tässä tutkimuksessa työn vaatimukseksi on valittu täydentävä ylityö. Täydentävää ylityötä ei tiettävästi ole aiemmin tutkittu käyttäen tätä teoriaa. Täydentävän ylityön katsotaan johtuvan suuresta työmäärästä, johon taas liittyy työpäivän piteneminen ja kiireen kokemus (Wight & Raley 2009; Ojala 2001). Työmäärää taas on tutkittu JD-R-mallissa työkuormana ja aikapaineina, joilla on yhteys työuupumukseen (Demerouti ym. 2001; Schaufeli & Bakker 2004). Bakkerin ja kollegoiden tutkimuksessa aikapaineet ja työn emotionaaliset vaatimukset ennustivat voimakkaimmin yhteyttä työuupumukseen (Bakker, Demerouti & Verbeke 2004). Aiemman tutkimuksen pohjalta voidaan siis olettaa, että täydentävällä ylityöllä on yhteys työuupumukseen.

3.4 Ponnistus-palautumis-malli (Effort-Recovery)

Bakker ja kollegat ovat havainneet, että työn vaatimukset voivat johtaa työuupumukseen ja hyvinvoinnin heikentymiseen, jos työntekijä joutuu ponnistelemaan täyttääkseen työnsä vaatimukset. Tällöin voidaan vaarantaa työstä palautuminen (Bakker & Demerouti, 2007). Ponnistus-palautumis-mallin (*Effort-Recovery*) mukaan (Meijman & Mulder, 1998) ponnistelut työn eteen johtavat erityisiin reaktioihin yksilössä. Nämä reaktiot ovat niin psykologisia, subjektiivisia kuin käyttäytymiseen liittyviä. Normaalioloissa nämä reaktiot ovat käänteisiä. Kun yksilö lopettaa vaativan työnteen ja edistää palautumista, elimistö palautuu normaalitilaan. Mikäli vaatimukset rasittavat yksilöä pitkään, palautumista ei voi tapahtua ja kuormitustekijät voivat kumuloitua ja johtaa terveyden heikentymiseen. (Meijman & Mulder 1998.) Sonnentag havaitsi tutkimuksessaan, että kotona tehtävät työpäivän jälkeiset työt haittasivat palautumista opettajilla, sillä töiden tekeminen esti kognitiivista irrottautumista töistä (Sonnentag 2001). Myös Ojala on tullut samaan tulokseen. Täydentävää ylityötä kotona tekevä vaarantaa palautumiselle varatun ajan. (2014, 102.)

Työn ja perhe-elämän ristiriidan välittävä ominaisuus voi siis selittyä JD-R- mallissa muun muassa palautumisen epäonnistumisena. Työn ja perhe-elämän ristiriidasta kerrotaan lisää luvussa 5.

4 Täydentävä ylityö

Tässä luvussa määritellään, minkälaista on kotona tehtävä täydentävä ylityö. Käsitteen selkiyttämisen vuoksi käytän tässä tutkimuksessa nimeä *täydentävä ylityö* aina käsitteestä puhuttaessa, helpottaakseni käsitteiden erottamista toisistaan.

Täydentävällä ylityöllä tarkoitetaan tässä tutkimuksessa ylempien toimihenkilöiden kotona tekemää korvauksetonta ansiotyötä. Täydentävä ylityö on siis palkkatyötä, joka suoritetaan kotona työpäivän jälkeen iltaihin ja viikonloppuisin ilman, että se on sovittua etätyötä tai korvauksellista ylityötä (Ojala ym. 2014; Ojala, 2009; Julkunen ym. 2004).

Täydentävä ylityö kuuluu kotona tehtävään ansiotyöhön. Kotona tehtäviä töitä on erilaisia, joten on syytä tarkastella hieman tarkemmin, miten täydentävä ylityö asemoituu muuhun kotona tehtävään työhön. (Antila 2005, 23.) Täydentävän ylityön käsitteen määrittelemisen ja sijoittumisen työn muotojen kentällä on haasteellista. Nyky-yhteiskunnassa työtä on vapautettu ajan ja paikan sidoksista ja tuloksena työ on hajautunut yhä enemmän. Tämä on luonut runsaasti uusia työnteon käsitteitä ja työn muotoja. Käsitteet ovat olleet paikoitellen päällekkäisiä, eivätkä niitä määrittävät kriteerit ole olleet riittävän näkyviä tai tarkkoja. Määrittelyssä tulisi myös unohtaa vanhat traditiot ja sitovuus tietoteknisiin välineisiin ja työsuhdemuotoon. Niiden sijasta tulisi keskittyä työn luonteeseen, joka tarkoittaa jakoa perinteiseen ja tietointensiiviseen työhön. Näistä syistä tieto- ja viestintäteknologian käsitteissä on paikoitellen mitattavuuden vaikeuksia. (Ojala 2009, 92.)

Taulukossa 1 on määritelty hajautetun työn muodot käsitekartaksi. Hajautettu työ toimii kattokäsitteenä erilaisille työn muodoille (Ojala 2009). Hajautetun työn käsitteet on jaettu työn luonteen mukaan perinteiseen työhön ja tietointensiiviseen työhön. Tietotyö määritellään kolmen kriteerin kautta. Niihin kuuluvat: korkea koulutus,

teknologian käyttö, sekä luovuus ja ongelmanratkaisut (Blom 2001, 27). Lisäksi käsitteiden määrittelyyn vaikuttavat: aika ja paikka, työsuhte, sopimus työn hajauttamisesta ja liike. (Ojala 2009, 100.) Taulukon mukaan täydentävä ylityö asemoituu siis tietotyöksi, joka on palkkatyötä. Liikehdintää on kodin ja työn välillä, mutta työ suoritetaan työntekijän kotona. Tärkein määrittävä tekijä on kuitenkin se, että täydentävä ylityö on ylityökorvausten ulkopuolella.

Taulukko 1. Täydentävän ylityön käsitteen sijoittuminen suhteessa muihin hajautetun työn muotoihin (Ojala 2009, 100)

Käsitteiden kriteerit	Hajautettu työ						
<i>Työn luonne</i>	Perinteinen työ			Tietointensiivinen liikkuva työ			
<i>Aika ja paikka</i>	työn tilanteet ohjaavat aikaa ja paikkaa	aika vapaa, paikkana koti				työn tila periaatteessa vapaa	
<i>Työsuhte</i>	Palkkatyössä	Yrittäjä, Pientuottaja	Palkkatyössä		Pääsääntöises ti yrittäjä	Palkkatyössä tai yrittäjä	
<i>Sopimus työn hajauttamisesta</i>	osa työn sisältöä	ei sopimuksia	kirjallinen tai suullinen sopimus	sopimusteen ulkopuolella ylityönä	mahdollisesti osana toimeksiantoj a	osa työn sisältöjä	
<i>Liike</i>	Fyysinen liike	lähinnä kotona	kodin ja työpaikan välillä		lähinnä kotona	fyysinen liike	liike tietoverkoissa
<i>Käsitteet</i>	mobiliityö	perinteinen kotiansiotyö	etätyö	täydentävä ylityö	moderni kotiansiotyö esim. freelancer	mobili e-työ	virtuaalinen e-työ
						mobili virtuaalinen e-työ	

Tässä tutkimuksessa täydentävällä ylityöllä tarkoitetaan siis: kotona tehtävää korvauksetonta ylityötä, johon kuuluu päätyöhön liittyvien töiden tekeminen kotona työpäivän jälkeen iltaisin ja viikonloppuisin (Ojala ym. 2014; Ojala, 2009; Julkunen et al. 2004).

Päätyö viittaa palkkatyöhön, joka määritellään sen perusteella, onko työn teettäjän ja tekijän välillä työsuhte. (Finlex 2016). Kotona tehtävä työ tarkoittaa tässä tapauksessa työpäivän jälkeen tapahtuvaa palkkatyön tekemistä kotona. Korvaukseton ylityö taas

tarkoittaa, että työntekijä tekee korvauksetonta työtä kotona, koska kyseessä ei ole sovittu ylityö työnantajan kanssa, eikä kotona tehtävästä työstä kerry liukumia (Ojala ym. 2014).

Ylemmät toimihenkilöt työskentelevät selvästi eniten korvauksetta kotona työajan jälkeen. Tilastokeskuksen vuoden 2013 työolotutkimuksen mukaan jopa 70 prosenttia ylemmistä toimihenkilöistä tuo joskus töitä kotiin. Alemmista toimihenkilöistä töitä tuo kotiin 27 prosenttia ja työntekijöistä vain 9 prosenttia. Varsinaista täydentävää ylityötä tekee puolet ylemmistä toimihenkilöistä, kun esimerkiksi työntekijöillä vastaava luku on vain muutama prosentti. (Lehto & Sutela 2014, 151.)

Täydentävää ylityötä tehdään keskimäärin runsaat kolme tuntia viikossa. (Nätti ym. 2010, 40.) Täydentävä ylityö on hiukan todennäköisempää Yli 40 viikkotuntia tekevien keskuudessa. (Ojala 2011.) Asiantuntija-asemassa olevilla ylemmillä toimihenkilöillä viikkotuntien keskiarvo on 41,5 tuntia mukaan lukien täydentävä ylityö. Kun taas johtoasemassa olevilla ylemmillä toimihenkilöillä viikkotunnit ovat 46 tuntia mukaan lukien täydentävä ylityö (Uhmavaara ym. 2005, 34). Täydentävä ylityö kuuluu siis selvästi ylemmille toimihenkilöille, kun työntekijöiden ylitöitä kuvaa korvauksellisuus.

Täydentävä ylityö on hiukan yleisempää ylemmille toimihenkilönaisille kuin miehille. Ylemmistä toimihenkilöistä naiset tekevät viikossa 4,5 tuntia täydentävää ylityötä, kun miehet tekevät vain 2,6 tuntia. Naiset ilmoittivat kotona työskentelyn syiksi työpaikan tavan, tavoitteen yhdistää työ ja perhe-elämän sekä lasten hoitovastuut miehiä useammin. (Uhmavaara ym. 2005, 36.) Täydentävä ylityö ei juuri vaihtelee iän mukaan. Ikäryhmien välillä esiintymisessä on kuitenkin pieniä eroja. Nuorien 15–24 vuotiaiden keskuudessa se on vähäisintä, kun taas 35–64 vuotiaiden aikuisten keskuudessa se on yleistynyt eniten. (Nätti ym. 2010, 39.) Korkeampi ikä ja täydentävän ylityön tekeminen selittyvät ylempien toimihenkilöiden työn luonteella. Koulutukseen ja uralla etenemiseen on saattanut kulua vuosia ja sitä kautta täydentävä ylityö on yleisempää vanhempien kuin nuorempien keskuudessa. (Uhmavaara ym. 2005, 36.) Sen sijaan etätyön tekeminen on yleistynyt eniten 25–34 vuotiaiden nuorten aikuisten keskuudessa, joka saattaa selittyä sillä, että he käyttävät etätyötä työn ja perhe-elämän tasapainottamiseen (Nätti ym. 2010, 52).

Täydentävän ylityön tekeminen on lisääntynyt tietotyön yleistyttyä (Nätti ym. 2010, 53). Reilu kolmasosa palkansaaajista työskentelee kotona (Ojala 2014, 60). Vuosien 2008–2012 välillä kotona tehtävä työ ei ole yleistynyt. Vuonna 1990 kotona teki töitä yksi neljäsosa palkansaaajista, joten maltillista nousua on havaittavissa tietotyön yleistymisen myötä. (Ojala 2014, 62.) Kotona tehtävään työhön kuuluu täydentävää ylityötä, etätyötä ja sovittuja ylitöitä. Täydentävän ylityön tekeminen voidaan sekoittaa etätyön tekemiseen, joka taas kuuluu virallisiin työaikajoustoihin ja työntajan kanssa sovittuun työhön työpaikan ulkopuolella tai kotona. (Ojala 2001, 79.) Vuoden 2011 Työolobarometrin mukaan kotona tehtävästä työstä (korvauksetonta) täydentävää ylityötä teki 57 prosenttia, etätyötä teki 27 prosenttia ja korvattua ylityötä teki 15 prosenttia palkansaaajista. (Aho & Mäkiäho 2012, 107–109.) Kotona tehtävän työn luonne on siis useimmin täydentävää ylityötä päätyöhön liittyen kuin, että se olisi työnantajan kanssa sovittua yli- tai etätyötä. (Nätti ym. 2010, 53–54.)

Kotona tehtävästä työstä on siis tullut tapa selviytyä työn paineissa. (Nätti ym. 2010, 58). Kansallisesti ja kansainvälisesti tarkasteltuna syyt suuren työmäärän kanssa ovat yhteneväisiä. (Wight & Raley 2009; Ojala 2001.) Täydentävän ylityön tekemisen taustalla on pikemminkin pyrkimys töiden viimeistelyyn ja rästitöiden tekemiseen, eikä yritys tasapainottaa työn ja kodin kanssa elettävää elämää. (Wight & Raley 2009). Suuri työmäärä sekä aikataulupaineet johtavat töiden tekemiseen kotona, vaikka niiden vieminen kotiin aiheuttaa kuormitusta ja ristiriitaisia tuntemuksia. Korvauksettomia ylitöitä tehdään siksi, että jokin aikaraja pitää saavuttaa ja työt kasautuvat tai niitä haalitaan liikaa. Myös organisaation työaikakulttuurilla on oma tulkinnanvarainen merkityksensä ylitöiden kannustajana. Vaikka organisaatio olisi ylityövastainen, se ei estä työntekijöitä kuormittamasta itseään kiinnostavilla tehtävillä virallisen työajan päätteeksi. (Ojala 2001, 84.) Innovaatiopaineella havaittiin olevan myös suuri merkitys korvauksettoman ylityön tekemiseen. Innovaatiopaineista kärsivistä, eli paineesta tuoda uusia ajatuksia työtapoihin tai tuotteisiin, yli puolet tekivät täydentävää ylityötä. Ilman painetta työskentelevistä työntekijöistä ylitöitä teki vain joka kolmas. (Antila 2005, 28.) Täydentävän ylityön tekemistä ennusti myös jonkinlainen ajatus sijoituksesta, joka palkitsee myöhemmin (Song 2009, 578). Ojalan tutkimuksessa havaittiin vapaaehtoisuuden olevan täydentävän ylityön tekemisen positiivinen syy. Kotona

tehtävän ylityön ei katsottu tuntuvan työltä, koska vastaajilla oli suuri motivaatio ja halu kehittää itseään ja omaa asiantuntijuuttaan. Tällaiset henkilöt ovat usein johto- tai asiantuntijatehtävissä ja he eivät kaipaa tarkkoja rajoja työn ja vapaa-ajan välille. (Ojala 2001, 83.) Kaiken kaikkiaan täydentävän ylityön tekeminen liittyy suurempaan työn autonomiaan ja työn joustamisen mahdollisuuteen ajasta ja paikasta. (Ojala 2011,80.)

Työelämän joustavuus on Suomessa ja muissa Pohjoismaissa Euroopan kärkitasoa (Nätti & Anttila 2012, 155). Työn joustavuuden käsite ei ole yksiselitteisesti positiivinen tai negatiivinen, vaan se saa eri ulottuvuuksia erilaisissa yhteyksissä käytettynä. Työn joustavuutta voidaan ajatella työn ajan ja paikan joustavuutena ja työn ja perhe-elämän yhteensovittamisena. Toisaalta taas voidaan ajatella joustavuutta työn tekemiseen työn tuotannollisista ja taloudellisista syistä. (Mamia 2008, 33.) Työnantaja- ja työntekijälähtöisillä joustoilla on erilaiset vaikutukset hyvinvointiin ja organisaation menestykseen. Työnantajälähtöiset joustot ovat yhteydessä hyvinvoinnin heikkenemiseen, kun taas työntekijälähtöiset joustot ovat pääsääntöisesti yhteydessä parempaan hyvinvointiin. (Nätti & Anttila 2012.)

Täydentävän ylityön tekemisen syyt viittaavat siis pikemminkin työnantajälähtöisen jouston lisääntymiseen. (Ojala 2014, 65.) Nätti ja Anttila ovat havainneet, että työnantajälähtöinen jousto on useimmin yhteydessä hyvinvoinnin heikentymiseen, kun taas henkilöstölähtöiset joustot ovat useammin yhteydessä hyvinvoinnin kasvamiseen (Nätti & Anttila 2012, 170). Työn joustavuuteen liittyy uusi haaste, jossa raja työn ja ei - työn välillä hämärtyy. Tämä näkyy työpäivän pidentymisenä ja töiden viemisenä kotiin. (Mamia ym. 2008, 44.) Täydentävässä ylityössä vaanii riskinsä, sillä pitkät tai epäsäännölliset työajat vaarantavat yksilön terveyden ja hyvinvoinnin. (Ojala ym.2014.) Aiemmissa tutkimuksissa on jo havaittu työn joustavuuden yhteys heikentyneeseen psyykkiseen hyvinvointiin ja stressioireisiin (Mamia ym. 2008; Arlinghaus & Nachreiner 2014) sekä työuupumukseen (Barnett, Gareis, & Brennan 1999; Lee & Ashforth 1996), mutta ei täydentävän ylityön yhteyttä työuupumukseen.

Tutkimuksessa havaittiin, että suomalaisten työntekijöiden keskuudessa erityisesti ylemmät toimihenkilöt veivät töitä kotiin. Töiden vieminen kotiin tai työpäivän pidentäminen eivät kuitenkaan kasvattaneet henkistä kuormitusta. Stressikokemuksen sai aikaan joustavuutta seurannut kiireen kokemus. (Mamia ym. 2008, 44.) Toisessa

meta-analyysitutkimuksessa havaittiin, että työkuormalla ja aikapaineilla on yhteys työuupumukseen. Tutkimusaineistona oli 61 tutkimusta, joista suurin osa tutkittavista tuli hoitoaloilta. (Lee & Ashforth 1996). Lisäksi kolmannessa tutkimuksessa havaittiin, että työtunnit olivat yhteydessä työuupumukseen, kun välittävänä tekijänä oli epäsuhta haluttujen työtuntien määrässä. Tutkimuksessa tutkittiin 30–65 vuotiaita naimisissa olevia lääkäreitä, jotka olivat pääasiallisesti naisia. (Barnett, Gareis, & Brennan 1999, 312.) Arlinghaus & Nachreiner (2014) taas havaitsivat eurooppalaisella työoloaineistolla, että vapaa-ajalla työskentelemisellä (sama asia kuin täydentävä ylityö) on yhteys psyykkisiin oireisiin ja stressiin. Runsas vapaa-ajalla työskenteleminen oli myös yhteydessä pidempiin työaikoihin sekä iltoina ja viikonloppuna työskentelyyn. (Arlinghaus & Nachreiner 2014.)

Vaikka aikaisempi tutkimus on osoittanut työn joustamisen negatiiviset yhteydet niin niiden seurauksia ja vaikutuksia tunnetaan vielä huonosti. Tutkijoiden mielestä vielä ei tiedetä tarpeeksi, mitä työn rajojen hämärtyminen tekee yksilöiden ja organisaatioiden hyvinvoinnille. (Nätti ym. 2010) Työn kuormittavuuden kasvulla ei lopulta voi olla muuta kuin negatiivisia seurauksia, sillä uupuneen työntekijän on mahdotonta olla tehokas. (Blom ym. 2001, 109). Siksi tutkimukseni kohdistuu kotona tehtävän ylityön ja työuupumuksen yhteyden tutkimiseen.

Näihin tutkimuksiin pohjautuen (Mamia ym. 2008; Arlinghaus & Nachreiner 2014; Barnett, Gareis, & Brennan 1999; Lingard & Francis 2005; Lee & Ashforth 1996) asetan hypoteesin:

H1: Täydentävän ylityön tekeminen on positiivisessa yhteydessä työuupumukseen.

5 Työn ja vapaa-ajan ristiriita

Tässä kappaleessa määritellään työn ja vapaa-ajan ristiriidan käsite, sekä selvitetään mitä tarkoittaa, kun työn ja vapaa-ajan ristiriidan käsite välittää yhteyttä työuupumukseen.

Työn ja vapaa-ajan ristiriidan käsite kuvaa yleisemmin yksilön työroolin ja vapaa-ajan roolien ristiriitaa työn ja ei-työn välillä, korostamatta perinteisiä perhe-elämän rooleja

(puoliso, vanhempi) (Fisher ym. 2009). Kahnin ja kollegoiden rooli-teoria perustuu oletukselle, että rooleihin liittyy aina tietynlaisia odotuksia ja käyttäytymistä. Yhden roolin odotusten täyttäminen heikentää mahdollisuuksia täyttää toisenkin roolin odotukset. Stressiä syntyy, kun energiaa ja aikaa kulutetaan kilpailevien rooliodotusten täyttämiseen. (Kahn, Quinn & Rosenthal 1964.) Resurssien käyttäminen siis toisessa roolissa vie vastaavia resursseja pois toisesta roolista (Edwards & Rothbard 2000). Esimerkiksi työntekijä voi tuntea paineita ja ristiriitaa työroolinsa ja vapaa-ajanroolinsa välillä. Vapaa-ajanroolit voivat liittyä esimerkiksi yksilön harrastuneisuuteen tai vapaaehtoistyöhön (Fisher 2009). Tässä tutkimuksessa työntekijä kokee ristiriitaa työroolinsa ja vapaa-ajanroolinsa välillä, kun hän joutuu ylläpitämään ajoittain työrooliaan myös vapaa-ajallaan kotonaan.

Työn ja vapaa-ajan ristiriidan tutkimus on viimeisen reilun 20 vuoden aikana saanut runsaasti huomiota. Taustalla ovat muutokset niin demografisissa ja sosiaalisissa tekijöissä, mistä johtuen naiset ovat työelämässä nykyään normi eikä poikkeus. Lisäksi teknologian kehittyminen on mahdollistanut työn tunkeutumisen vapaa-ajalle ja siten mahdollistanut työn joustavuuden. (Jones, Burke & Vestman 2012.) Tutkimuksen mukaan työpäivien pituudet ovat kasvaneet viimeisen parinkymmenen vuoden aikana länsimaissa. Sen lisäksi työpaikkojen sanotaan muuttuneen yhä kuormittavimmiksi ja niissä raportoidaan yhä enemmän työkiirettä ja korkeaa työstressiä (Jones & Bright 2001). Kotimaisessa työolotutkimuksessa on kysytty eri elämänalueiden tärkeysjärjestystä vuodesta 1984 alkaen. Perhe-elämä on joka mittauskerralla ollut tärkein, työelämän tullessa toisena ja vapaa-ajan viimeisenä. Kuitenkin ainoastaan vapaa-ajan arvostus on noussut voimakkaasti joka vuosi. Voimakkainta nousu oli naisilla vuonna 2008 ja miehillä vuonna 2013. Sen sijaan työn arvostus on noussut ja laskenut taloudensuhdanteiden mukaan siten, että arvostus oli voimakasta 90-luvulla ja uudelleen vuonna 2008. Sen sijaan perhe-elämän arvostus on ollut naisilla ja miehillä melko pysyvää. Siinä molemmilla on ollut loivaa nousua 90-luvun lopusta lähtien. Lisäksi miehillä on ollut 2000 luvulla pientä aaltoliikettä, kun naisilla arvostus on pysynyt koko ajan tasaisessa loivassa nousussa. (Lehto & Sutela 2014, 21.) Kaiken kaikkiaan työn ja vapaa-ajan arvostus on siis jatkuvasti noussut suomalaisten palkansaajien keskuudessa.

Työn ja vapaa-ajan ristiriidan käsite on ajankohtainen siksi, että on tärkeää mitata myös työn ja ei-työn välistä negatiivista häirintää tai positiivista vahvistavuutta ilman perheen käsitettä. Työn ja vapaa-ajan ristiriidan käsitteen kautta organisaatiot voivat tarkastella työntekijöiden jaksamista yksilöinä, ottamatta huomioon työntekijän perhestatusta. (Fisher 2009.) Tässä tutkimuksessa työn ja vapaa-ajan ristiriita siis kuvaa ylempien toimihenkilöiden työn ja vapaa-ajan välistä rajaa ottamatta kantaa työntekijöiden perhetilanteeseen. Vapaa-aika perheellisten ylempien toimihenkilöiden kohdalla pitää luonnollisesti sisällään myös perheroolien odotusten täyttämistä, sillä valtaosa tämän tutkimuksen vastaajista on naimisissa tai parisuhteessa ja noin puolilla vastaajista on lapsia. (kts. luku 8.1.) Siksi tässä tutkimuksessa hyödynnetään myös työn ja perhe-elämän ristiriidan tutkimusta.

Työn ja perhe-elämän ristiriita tarkoittaa sitä, että: työroolin ja perheroolin (puoliso, vanhempi) vaatimusten välillä on sisäinen ristiriita, joka kumpuaa eri roolien vaateiden täyttämättömyydestä ja häiriöstä. (Greenhaus & Beutell 1985.) Suomessa perheeseen määritellään kuuluvaksi puoliset, avopuolisot tai rekisteröityneessä parisuhteessa olevat henkilöt ilman jälkeläisiä tai edellä mainitut henkilöt ja heidän jälkeläisensä tai yksinhuoltajavanhempi ja hänen lapsensa. (Tilastokeskus 2017a). Työn ja perheen yhteensovittamisen ongelma nähdään usein pikkulapsivaiheessa olevien perheiden ongelmana. Perhepolitiikan tavoitteena onkin perinteisesti ollut tukea pikkulasten hoitoa, jotta edesautettaisiin naisten työmarkkinoille pääsyä. Kuitenkin rajoittuminen pelkästään tähän näkökulmaan on nykypäivänä liian kapea. On otettava huomioon lapsiperheet, joissa on jo vanhempia lapsia, sekä yhä kasvavana trendinä sukupolvien välinen auttaminen, sekä tasa-arvon toteutuminen niin perhevapaissa kuin kotitöiden jakautumisessa. (Salmi 2004, 4.) Siksi myös tässä tutkimuksessa on keskitytty laajemmin työn ja vapaa-ajan ristiriidan tarkasteluun.

Työn ja perhe-elämän rooliristiriita voi ulottua työstä perheeseen tai perheestä työhön. Nämä suuntaukset ovat erillisiä ilmiöitä, vaikka ovatkin yhteydessä toisiinsa. Suuntauksilla on myös eri aiheuttajat. (Byron 2005.) Fronen ja kollegoiden (1997) malli kuvaa työstä perheeseen ja perheestä työhön suuntautuvaa kuormittavuutta erillisinä ilmiöinä ja sen takia esittelee niille erilliset syyt ja seuraukset. Syyt työstä perheeseen suuntautuvaan kuormittavuuteen löytyvät pääasiassa työstä ja seuraukset koskettavat

perhettä. Kun taas syyt perheestä työhön suuntautuvaan kuormittavuuteen löytyvät perheestä ja seuraukset koskettavat työtä. Esimerkiksi liian pitkiksi venyvät työpäivät aiheuttavat sen, että perheelle jää vähemmän aikaa ja se saattaa näkyä vetäytymisenä perheen kanssakäymisestä. Toisaalta taas esimerkiksi lasten jatkuvat sairauspoissaolot voivat aiheuttaa useita poissaoloja töistä, joka taas heijastuu työvastuiden laiminlyömisestä ja huonona hoitamisena. (Frone ym. 1997.) Vaikka nykyään tutkitaan suuntauksia molempiin suuntiin, on työstä perheeseen suuntautuvan ristiriidan tutkimus kuitenkin yleisempää kuin perheestä työhön suuntautuvan. (Perry-Jenkins, Repetti & Crouter 2000). Työn ja perhe-elämän ristiriitaa koetaan myös enemmän kuin perhe-elämän ja työn ristiriitaa. Sekä miesten, että naisten keskuudessa työn koetaan vievän enemmän voimavaroja perheeltä, kuin mitä perhe-elämä veisi työltä. (Frone 2003.) Negatiivisen suunnan lisäksi tutkijat ovat alkaneet tutkia positiivista eli vahvistavaa yhteyttä, jossa työn ja perhe-elämän roolit rikastuttavat toisiaan (mm. Greenhaus & Powell 2006; Barnett ym. 1999; Loscocco & Roschelle 1991). Vahvistavaa yhteyttä ei kuitenkaan tutkita tässä tutkielmassa. Tässä tutkimuksessa siis täydentävä ylityö on työstä johtuva kuormitustekijä, joka heijastuu työn ja vapaa-ajan ristiriitana perhe-elämään/vapaa-aikaan. Kotiin valuvat työt ja niiden tekeminen voi häiritä ja viedä aikaa yksilön palautumiselta ja perhe-elämältä.

2000-luvulla tutkimus työn ja vapaa-ajan vuorovaikutuksesta etsii vastauksia sille, minkä tekijöiden kautta työn ja vapaa-ajan piirteet vaikuttavat yksilön hyvinvointiin. Tavoitteena on tunnistaa niin heikentäviä kuin vahvistavia piirteitä, jotta voidaan keskittyä ennaltaehkäisevään toimintaan niin työssä kuin jokaisen vapaa-ajalla ja perhe-elämässä. (Rantanen ym. 2005, 253.) Tässäkin tutkimuksessa pyritään vahvistamaan yhden työstä johtuvan kuormittavan piirteen (täydentävä ylityö) vaikutusta yksilön hyvinvointiin.

Aiemmissa tutkimuksissa, niin Suomessa kuin ulkomailla, on havaittu täydentävän ylityön yhteys työn ja perhe-elämän ristiriitaan. (Frone ym. 1997; Ojala ym. 2014; Fenner & Rehn 2010.) Tutkimuksessa havaittiin, että työaikaan sitoutuminen, jolla tarkoitetaan työhön käytettyä kokonaisaikaa sisältäen kotiin viedyt työt, johtaa työn ja perhe-elämän ristiriitaan. Tutkimuksessa tutkittiin kanadalaisia työntekijöitä, jotka olivat pääosin naimissa ja heillä oli lapsia. (Frone ym. 1997, 149.) Toisessa tutkimuksessa havaittiin, että

täydentävän ylityön tekeminen johti todennäköisemmin negatiivisiin kuin positiivisiin tunteisiin työn ja perhe-elämän yhdistämisestä. Puolison havaittiin suhtautuvan myös negatiivisemmin toisen työnteon määrään, kun toinen puolisoista työskenteli kotona. Tutkimuksessa tutkittiin kattavalla aineistolla suomalaisia palkansaaajia kahdella eri otantavälin aineistolla. (Ojala ym. 2014.) Myös teknologiavälitteinen täydentävä ylityö oli yhteydessä työn ja perhe-elämän ristiriitaan. Teknologiavälitteisellä ylityöllä tarkoitettiin täydentävää ylityötä, jota tehtiin jonkin apuvälineen: tietokoneen, älypuhelimien tai blackberryn avulla kotona. Tutkimuksessa havaittiin myös, että ajanhallinta välitti yhteyttä ja vähensi siten negatiivisia vaikutuksia. Tutkimukseen osallistui johto- ja asiantuntijatasen työntekijöitä, vastavalmistuneita korkeakouluopiskelijoita, lakimiehiä ja ohjelmistotyöntekijöitä Yhdysvalloista. Vastaajista miehiä oli enemmistönä kaksi kolmasosaa. (Fenner & Rehn 2010.) Nämä tutkimukset osoittavat täydentävän ylityön yhteyden työn ja perhe-elämän ristiriitaan. Täydentävän ylityön yhteyttä työn ja vapaa-ajan ristiriitaan ylemmillä toimihenkilöillä ei ole kuitenkaan tiettävästi todettu.

Näiden tutkimusten (Frone ym. 1997; Ojala ym. 2014; Fenner & Rehn 2010) pohjalta asetan hypoteesin:

H2: Täydentävän ylityön tekeminen on positiivisessa yhteydessä työn ja perhe-elämän ristiriitaan.

Aiemmissa tutkimuksissa on havaittu työn ja vapaa-ajan ristiriidan yhteys työuupumukseen (Reich, Leiter & Spinath 2014) sekä työn ja perhe-elämän ristiriidan yhteys työuupumukseen (Rantanen, Kinnunen, Feldt, Pulkkinen 2008; Innstrand, Langballe, Espnes, Falkum & Aasland 2008; Lambert & Hogan 2010). Pitkittäistutkimuksessa havaittiin työn ja perhe-elämän ristiriidan yhteys työuupumukseen yhden vuoden ja kuuden vuoden seurantalutkimuksessa. (Rantanen ym. 2008). Myös kattavassa metatutkimuksessa havaittiin, että työn ja vapaa-ajan ristiriita on yhteydessä työuupumuksen kolmeen ulottuvuuteen (Reich, Leiter & Spinath 2014). Pitkittäistutkimuksessa havaittiin, että työn ja perhe-elämän negatiivisella vuorovaikutuksella on yhteys työuupumukseen. (Innstrand ym.2008.) Myös

poikittaistutkimuksessa havaittiin sama yhteys (Lambert & Hogan 2010). Nämä tutkimukset vahvistavat, että työn ja vapaa-ajan ristiriidalla on yhteys työuupumukseen.

Näiden tutkimusten (Rantanen ym. 2008; Reich ym. 2014; Innstrand ym. 2008; Lambert & Hogan 2010) pohjalta asetan hypoteesin:

H3: Työn ja vapaa-ajan ristiriita on positiivisessa yhteydessä työuupumukseen

Aiemmissa tutkimuksissa on havaittu, miten työn ja perhe-elämän ristiriita on välittänyt yhteyttä työn vaatimuksista työuupumukseen (Lingard & Francis 2005). Vignoli ja kollegat taas havaitsivat, että työn ja perhe-elämän ristiriita välittää uupumusasteisen väsymyksen yhteyttä poissaoloihin (Vignoli & Guglielmi & Bonfiglioli & Violante 2016). Jensenin tutkimuksessa taas työmatkustaminen oli yhteydessä uupumusasteiseen väsymykseen työn ja perhe-elämän välittäessä yhteyttä. (Jensen 2014). Nämä tutkimukset vahvistavat sen, että työn ja perhe-elämän ristiriita välittää monien työn vaatimusten yhteyttä työuupumukseen. Aiemmissa tutkimuksissa ei ole kuitenkaan tutkittu työn ja vapaa-ajan välittävää yhteyttä työuupumukseen, kun täydentävä ylityö on työn vaatimustekijänä, eikä tutkittavien joukkoa ole rajattu pelkästään ylempiin toimihenkilöihin. Tämän takia tässä tutkimuksessa aiotaan selvittää: onko täydentävä ylityö yhteydessä työuupumukseen ylemmillä toimihenkilöillä työn ja vapaa-ajan ristiriidan välittäessä yhteyttä?

Näiden tutkimusten (Lingard & Francis 2005; Vignoli ym. 2016; Jensen 2014) pohjalta asetan viimeisen hypoteesin:

H4: Työn ja vapaa-ajan ristiriita välittää täydentävän ylityön yhteyttä työuupumukseen.

6 Tutkimuskysymykset ja hypoteesit (koonti)

Tässä osiossa kokoan tutkimuksen tutkimuskysymykset ja tutkimushypoteesit, jotka jo edellä esittelin kappaleiden lopuksi. Tässä tutkimuksessa siis selvitän, onko täydentävä ylityö yhteydessä työuupumukseen ja toimiiko työn ja vapaa-ajan ristiriita välittävänä

tekijänä suomalaisilla ylemmillä toimihenkilöillä (Kuvio 2). Tutkimuksessa selitettävä muuttuja on työuupumus ja selittävä muuttuja on täydentävä ylityö. Välittävänä tekijänä toimii työn ja vapaa-ajan ristiriita. Lisäksi malissa huomioidaan taustamuuttujat.

Tämä tutkimus tuo uutta tietoa työn vaatimuksista täydentävän ylityön muodossa (Schaufeli ym. 2009; Barnett, Gareis, & Brennan 1999; Lingard & Francis 2005; Lee & Ashforth 1996). Täydentävä ylityö näyttäisi olevan työn vaatimustekijä, joka on yhteydessä työuupumuksen oireisiin työn ja vapaa-ajan ristiriidan välityksellä (Lingard & Francis 2005). Lisäksi tutkimukseni tuo vahvistusta suuntaukselle, jonka mukaan kotona tehtävä työ aiheuttaa negatiivisia seurauksia yksilön hyvinvoinnille (Mamia ym. 2008; Arlinghaus & Nachreiner 2014; Barnett, Gareis, & Brennan 1999; Lee & Ashforth 1996).

Tutkimuskysymyksetni ovat:

Onko täydentävän ylityön tekeminen yhteydessä työuupumukseen?

Toimiiko työn ja perhe-elämän ristiriita välittävänä tekijänä täydentävän ylityön ja työuupumuksen välillä?

Aiemmissa tutkimuksissa on havaittu työn joustavuuden yhteys heikentyneeseen psyykkiseen hyvinvointiin ja stressioireisiin (Mamia ym. 2008; Arlinghaus & Nachreiner 2014) ja työuupumukseen (Barnett ym. 1999; Lingard & Francis 2005; Lee & Ashforth 1996). Näiden tutkimusten pohjalta asetan hypoteesin:

H1: Täydentävän ylityön tekeminen on positiivisessa yhteydessä työuupumukseen.

Aiemmissa tutkimuksissa on havaittu ylitöiden yhteys työn ja perhe-elämän ristiriitaan. (Ojala ym. 2014; Frone ym. 1997; Fenner & Rehn 2010.) Näiden tutkimusten pohjalta asetan hypoteesin:

H2: Täydentävän ylityön tekeminen on positiivisessa yhteydessä työn ja perhe-elämän ristiriitaan.

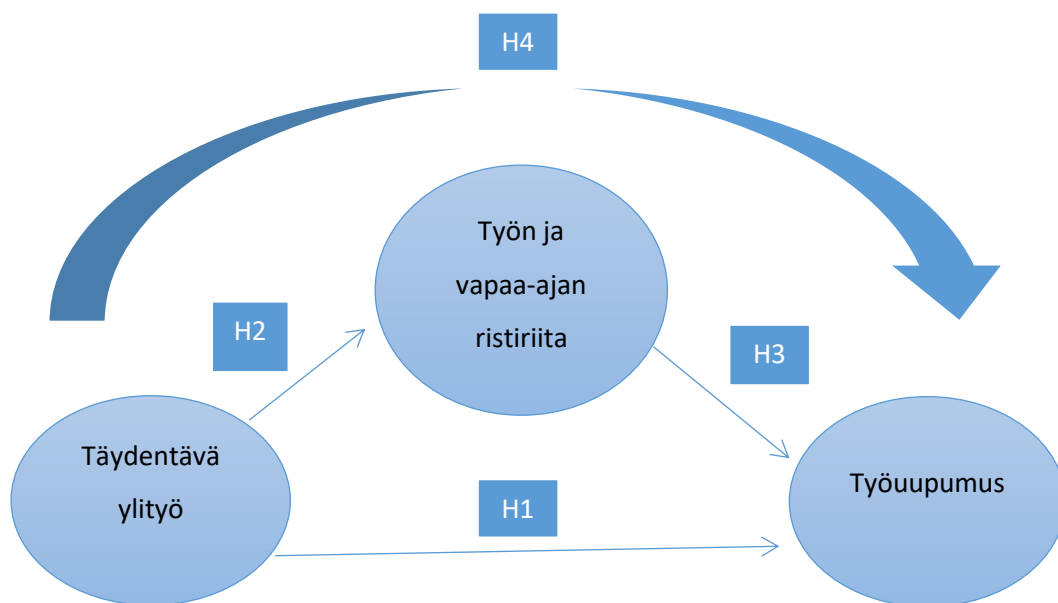
Aiemmissa tutkimuksissa on havaittu työn ja perhe-elämän ristiriidan (Rantanen ym. 2008; Innstrand 2008; Lambert & Hogan 2010) sekä työn ja vapaa-ajan ristiriidan (Reich ym. 2014) yhteys työuupumukseen. Näiden tutkimusten pohjalta asetan hypoteesin:

H3: Työn ja vapaa-ajan ristiriita on positiivisessa yhteydessä työuupumukseen.

Aiemmissa tutkimuksissa on havaittu, miten työn ja perhe-elämän ristiriita on välittänyt yhteyttä työn vaatimuksista työuupumukseen (Lingard & Francis 2005) ja uupumusasteisen väsymyksen yhteyttä poissaoloihin (Vignoli ym. 2016), sekä työmatkustamisen yhteyttä työuupumukseen (Jensen 2014).

H4: Työn ja vapaa-ajan ristiriita välittää täydentävän ylityön yhteyttä työuupumukseen.

Kuviossa 4 on esitetty tutkimusasetelma ja kaikki hypoteesit. Mediaattorimallista kerrotaan tarkemmin luvussa 7.3 tutkimusmenetelmän yhteydessä. Hypoteeseihin palataan uudelleen tulosten yhteydessä luvussa 8.



Kuvio 4. Hypoteesimalli (kaikki yhteydet ovat +)

7 Aineisto ja tutkimusmenetelmät

Tässä luvussa kuvaillaan aluksi tutkimuksen aineisto sekä käytetyt muuttujat ja niiden muuttujamuunnokset. Sen jälkeen esitellään tutkimusmenetelmä ja analyysitapa eli kvantitatiivinen tutkimus ja lineaarinen regressioanalyysi sekä mediaation testaus.

7.1 Aineisto

Aineistona tutkimuksessa on Tilastokeskuksen laaja kotimainen työssäkäyvien oloja kuvaava haastatteluaineisto, joka on toteutettu vuodesta 1977 lähtien. Aineisto on kerätty seitsemänä vuotena noin 5-7 vuoden välein. Aineiston koko vaihtelee noin 3000–6500 vastaajan välillä. Aineisto on kerätty noin tunnin pituisissa käyntihaastatteluissa. Haastattelulomakkeessa kysytään kysymyksiä työntekijöiden fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta työympäristöstä, sekä laajasti työsuhteeseen liittyvistä tiedoista. Lisäksi kysytään työhön liittyvistä kokemuksista, sekä työn ja perhe-elämän yhteensovittamisesta (Lehto & Sutela 2014,7).

Käytän tässä tutkimuksessa vuonna 2013 kerättyä haastatteluaineistoa. Tässä kyseisessä aineistossa on vastaajina vain palkansaaajia. Yrittäjät on jätetty tutkimuksesta pois, sillä saman lomakkeen käyttö on osoittautunut haasteelliseksi heidän kohdallaan. (Lehto & Sutela 2014, 7.) Lisäksi aineistoni on rajattu sosioekonomisen aseman mukaan pelkästään ylempiin toimihenkilöihin, sillä tämä tutkimus käsittelee vain heitä. Rajauksen jälkeen aineiston koko on 1465 vastaajaa.

7.2 Keskeiset muuttujat ja niiden muuttujamuunnokset

Työuupumuksen muuttuja

Työuupumusta tutkitaan siihen kehitetyllä mittarilla Maslach Burnout Inventory (Schaufeli ym. 1996, 208). Mittari on alun perin kehitetty ihmissuhdetyötä tekeville,

mutta siitä on myöhemmin tehty eri versioita. Eri versioissa on omansa opetuslalla oleville ja yleinen mittari muille aloille. (em.) Käytän tässä tutkimuksessa yleistä mittaria Maslach Burnout Inventory – general survey (MBI-GS) (em.). Mittari koostuu 16 kysymyksestä ja jokaista kolmea ulottuvuutta kysytään erillisillä kysymyksillään. Uupumusasteista väsymystä kysytään viidellä kysymyksellä, kyynistyneisyyttä viidellä kysymyksellä ja heikentyneitä ammatillista itsetuntoa kuudella kysymyksellä. Jokaiseen kysymykseen vastataan asteikolla nollasta seitsemään, nolla tarkoittaen – ei koskaan ja seitsemän tarkoittaen – päivittäin. Korkeat pistemäärät kertovat työuupumuksesta. (Hakanen 2005, 56.) Jokaisesta ulottuvuudesta muodostetaan summamuuttuja ja summamuuttujien yhteenlaskettu painotettu summa kuvaa työuupumusta. (Kalimo & Toppinen 1997, 59.)

Tässä tutkimuksessa työuupumuksen muuttuja on summamuuttuja ja se on muodostettu kuudesta eri muuttujasta laskemalla ne yhteen ja jakamalla lukumäärällään. Summamuuttujassa on käytetty seuraavia väittämiä, jotka perustuvat edellä mainittuun MBI-GS- mittariin. Kysymyksissä kysytään, kuinka usein vastaaja on kokenut seuraavia terveydentilaansa liittyviä asioita: väsymys, haluttomuus tai tarmottomuus, ylläpidettavuus, masennus, jännittyneisyys, hermostuneisuus tai ärtyisyys, tunne siitä, että kaikki käy yli voimien sekä muistin ja keskittymiskyvyn ongelmat. Vastausvaihtoehdot ovat 1=päivittäin tai lähes päivittäin, 2=muutamana kerran viikossa, 3=noin kerran viikossa 4=kerran pari kuukaudessa, 5=harvemmin ja 6=ei koskaan. Analyysia varten luokkien järjestys on käännetty toisinpäin, jotta suurempi arvo liittyy työuupumuksen kokemukseen. Cronbachin alfa summamuuttujalle on .86 eli se voidaan todeta luotettavaksi. (kts. tutkimusmenetelmä 7.3).

Täydentävän ylityön muuttuja

Täydentävän ylityön muuttuja on muodostettu kahden eri kysymyksen osista. Ensimmäinen kysymys on: teettekö joskus päätyöhönne liittyviä töitä kotona, johon vastausvaihtoehdot ovat 1=joskus tai osittain, 2=pelkästään kotona, 3=eivät tee kotona. Toinen kysymys on: ovatko kotona tehtävät työt lähinnä ja vastausvaihtoehdot ovat 1=ylityötä tai työtä ilman korvausta, 2=osa normaalista työajasta sovittu tehtäväksi kotona, 3=molempia. Muuttujat ovat dikotomisoitu eli muutettu vain kahteen luokkaan.

Sen seurauksena vastausvaihtoehto ”3=Ei tee koskaan kotona” on poistettu ja vastausvaihtoehto ”molemmat” on yhdistetty luokkaan 1=ylityötä tai työtä ilman korvausta. Lopullinen täydentävän ylityön muuttuja on yhdistetty edellä mainittujen kysymysten vastauksista 1, jotka koskettavat kotona tehtävää ylityötä tai työtä ilman korvausta. Muuttuja on koodattu siten, että 1=ei tee ylityötä ja 2=tekee täydentävää ylityötä. Samanlaista muuttujaa on käytetty aiemmassa tutkimuksessa kuvaamaan täydentävää ylityötä (Ojala, Nätti, Anttila 2014, 74).

Työn ja vapaa-ajan ristiriita muuttuja

Työn ja vapaa-ajan ristiriidan muuttuja on muodostettu neljästä eri kysymyksestä. Vastaajaa on pyydetty tulkitsemaan seuraavia väittämiä: ajattelen usein työasioita kotona tai vapaa-aikana, tunnen laiminlyöväni kotiasioita ansiotyön vuoksi, olen töiden jälkeen usein niin väsynyt, etten jaksa tehdä asioita, joista nautin, sekä työn ja vapaa-ajan raja on kohdallani häilyvä. Kysymyksiin on vastattu asteikoilla 1 (pitää täysin paikkansa) – 4 (ei pidä lainkaan paikkaansa). Arvot on käännetty analyysia varten toisinpäin siten, että suurempi arvo mittaa ristiriidan kokemusta. Kysymyksistä on muodostettu summamuuttuja ja cronbachin alfa sille on .67. Alfa on riittävän luotettava, joten summamuuttuja on perustelua muodostaa (kts. tutkimusmenetelmä 7.3). Aiemmassa tutkimuksessa on käytetty osittain samoja kysymyksiä kuin tässä, mittamaan työn ja perheen ristiriitaa tai sen lähikäsitteitä (Fisher ym. 2009; Reichl ym. 2014; Netemeyer, Mcmurrian & Boles 1996, 410; Ojala ym. 2014; Fenner & Rehn 2010). Työn ja vapaa-ajan ristiriidan muuttuja siis mittaa laajemmin työn ja ei-työn välistä ristiriitaa, ottamatta kantaa vastaajan perhetilanteeseen. (Katso lisää luvusta 5.)

Taustamuuttujat

Tutkimuksen taustamuuttujina käytän aiemman tutkimuksen pohjalta (Kalimo & Toppinen 1997) ikää, sukupuolta ja koulutusta. Näiden muuttujien on todettu olevan yhteydessä työuupumukseen. Lisäksi taustamuuttujiksi on valittu: onko perheessä lapsia tai onko vastaaja avioliitossa tai parisuhteessa, koska ne liittyvät työn ja perhe-elämän ristiriidan ja työuupumuksen yhteyteen. (Fenner & Rehn 2010.)

Sukupuoli käy malliin ilman muutoksia ja se on koodattu 0=mies ja 1=nainen. Ikää käytän mallissa jatkuvana muuttujana. Koulutus on muutettu kolmiluokkaiseksi ja se on jaettu 1=perusasteeseen, 2=keskiasteeseen ja 3=korkea-asteeseen. Perhetilanteesta kysytään joko tai -kysymyksillä, onko lapsia vai ei (0=ei ole lapsia ja 1=on lapsia) ja onko parisuhteessa/avioliitossa (0=ei ole ja 1=on parisuhteessa/avioliitossa) vai ei.

7.3 Tutkimusmenetelmä ja tutkimuksen eteneminen

Tutkimusmenetelmänä tässä tutkimuksessa on kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä. Kvantitatiivisen tutkimuksen juuret ovat luonnontieteissä. Suuntauksen taustana on realistinen ontologia, joka uskoo, että todellisuus rakentuu objektiivisesti todennettavista asioista. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa tärkeitä elementtejä ovat aiemmat teoriat ja johtopäätökset, hypoteesit, käsitteet sekä otanta ja otos. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara, 2009, 139.) Kvantitatiivisella tutkimuksella pyritään selvittämään tutkittavan ilmiön rakennetta ja osien välistä systemaattisuutta ja yhteyksiä. Kvantitatiivinen menetelmä sopii käytettäväksi, jos tutkittavaa kohdetta on mielekästä mitata systemaattisesti ja ilmiöstä voidaan eristää eri osioita. (Alkula & Pöntinen & Ylöstalo 1994). Kvantitatiivisen tutkimuksen avulla saadaan selville asioiden tilanne, mutta asioiden syihin ei välttämättä voida pureutua (Heikkilä 2014, 15).

Kvantitatiivisessa tutkimuksessa käytetään hypoteeseja. Hypoteesit ovat perusteltuja väittämiä eli ennakkokäsityksiä, jotka perustuvat aiempaan tutkimukseen. Mikäli tutkimuksen tarkoitus on vain kuvata jotakin ilmiötä, hypoteeseja ei tarvita. (Heikkilä 2014, 180.) Hypoteesien avulla pyritään ratkaisemaan tutkimusongelma, joten ne ovat tärkeitä tutkimuksen etenemiselle (Hirsjärvi ym. 2009, 150).

Varsinaisen analyysin teen lineaarisen regressioanalyysin monimuuttujamenetelmällä. Linearisessa regressioanalyysissä pyritään testaamaan yhteyksiä selittävien muuttujien ja selitettävän muuttujan välillä (Jokivuori & Hietala 2007, 70). Tarkemmin sanottuna pyritään selvittämään, miten selittävät muuttujat selittävät mielenkiinnon kohteena olevaa selittävää muuttujaa. Matemaattisesti kysymys on selitettävän muuttujan varianssin eli vaihtelun selittäminen selittäville muuttujilla. (Ketokivi 2009, 86.) Yhteydet

muuttujien välillä ovat lineaarisia. Lineaarisuus tarkoittaa suoraviivaista kausaalisuhdetta. (FSD 2017) Tavallisin kahden muuttujan välistä yhteyttä kuvaava mitta on Pearsonin korrelaatiokerroin. Korrelaatiokerroin vaihtelee välillä 1 ja -1. Positiivinen suunta tarkoittaa, että muuttujien välillä on samansuuntainen yhteys. Nolla tai sitä pienemmät arvot tarkoittavat, että muuttujien välillä ei ole yhteyttä. Korrelaatiokerroin mittaa lineaarisen riippuvuuden voimakkuutta. (Heikkilä 2014, 90.)

Regressioanalyysissa ei ole rajoitettu selittävien muuttujien määrää. Kuitenkin käytännössä yli kymmenen muuttujaa on harvinaisen. Usean muuttujan malleissa siis voidaan ottaa huomioon useampien selitettävään muuttujaan vaikuttavia tekijöitä. (Nummenmaa 2006, 297, 303.) Regressioanalyysillä voidaan tutkia tärkeänä tiedettyjen muuttujien selitysasetta, tai testata täysin tuntemattomien muuttujien selittävyttä. Edellinen on niin sanotusti konfirmatorinen tapa ja jälkimmäinen exploratorinen. Konfirmatorinen tapa on suositeltavampi, mutta käytännössä onnistumiseen voidaan tarvita molempia tapoja. (Hietala & Jokivuori 2007, 43–44; Metsämuuronen 2008, 114–115.) Tässä tutkielmassa käytän selittävinä muuttujina muuttujia aiemman tutkimuksen pohjalta.

Regressioanalyysi voidaan toteuttaa eri tavoin. Tapoja ovat tutkijan määrittelemä malli, lisäys, poisto ja askeltava regressio. Tutkijan määrittelemässä mallissa tutkija pystyy ennakoimaan malliin tulevat muuttujat (enter). Tämä menetelmä sopii parhaiten hypoteesien testaukseen, sillä malliin syötetään ennalta oletetut muuttujat ja testataan niistä johdetut hypoteesit. Poistomenetelmässä (backward) mallin muodostus on tiedossa, mutta SPSS voi poistaa siitä haluttuja muuttujia yksi kerrallaan. Mallista poistetaan aina huonoin muuttuja eli sellainen, joka ei ole selitysvomainen. Mallin teoreettinen perustelu voi olla haasteellista, jos alkuperäisestä mallista on pudonnut paljon muuttujia pois. Lisäysmenetelmässä (forward) on sama periaate, kuin edellisessä poistomenetelmässä mutta päinvastaiseen suuntaan. Viimeisessä askeltavassa regressioanalyysissa (stepwise) muuttujia lisätään ja poistetaan vaiheittain. Aluksi malliin valitaan alkuasetelma ja sen jälkeen muuttujia voidaan lisätä tai poistaa riippuen siitä kumpi parantaa selitysasetta. Prosessi on valmis, kun mallissa on kaikkein parhaimmat selittäjät. Vaikka tämä menetelmä tuottaa hyviä mallinnuksia on se teoreettisessa valossa toteutettu täysin sokeasti. Tulkinallisesti malli voi olla hyvin

haasteellinen ja sen käyttöä ei siksi usein suositella. (Nummenmaa 2006, 306.) Käytän tässä tutkimuksessa tutkijan määrittelemää mallia, koska se sopii parhaiten selkeästi määritellyn tutkimusasetelman ja hypoteesien testaamiseen.

Lineaarisessa regressioanalyysissä selittävät muuttujat saavat korreloida toisiinsa nähden hieman, mutta ei liikaa. Korrelaatioiden ei tule ylittää arvoa ($r > .50$). (Kirves 2013, 16). Sopiva korrelaatio on edellytys mallien muodostumiselle, kuitenkin liian suuri korrelaatio voi aiheuttaa multikolinearisuuden. Multikolinearisuudella tarkoitetaan tilannetta, jossa kaksi voimakkaasti korreloivaa muuttujaa saattaa tulla mukaan malliin, vaikka toinen niistä ei ehkä edes lisäisi mallin selityssastetta, (Metsämuuronen 2005, 662.) ja niistä ehkä vain toinen on tilastollisesti merkitsevä (Nummenmaa 2006). Tällaisessa tapauksessa malliin kannattaa käyttää vain sitä muuttujaa, joka korreloi voimakkaammin ja välttää muutenkin liian lähekkäisiä asioita mittaavien muuttujien käyttöä samassa mallissa (Nummenmaa 2006).

Lineaarisen regressioanalyysin edellytys on riittävän normaalisti jakautunut selitettävä muuttuja (Kirves 2013, 16). Summamuuttujan huipukkuuden ja vinouden virheeksi kelpaa -2 ja +2 jakauma (George & Mallery 2010). Summamuuttujan reliabiliteettia eli sisäistä yhteneväisyyttä tarkastellaan yleensä Cronbachin alfan avulla. Cronbachin alfa perustuu väittämien välisiin korrelaatioihin (Metsämuuronen 2005, 15). Matalin hyväksyttävä alfa on 0,6 (Knapp & Brown 1995). Summamuuttujaa voidaan käyttää kuvaamaan abstraktia käsitettä. Silloin lasketaan yhteen sitä korreloivat muuttujat (Alkula, Pöntinen & Ylöstalo 1994, 100).

Lineaarisen regressioanalyysin toteutukseen riittää suhteellisen pieni otoskoko. Yli 100 otoskoko on riittävä monimuuttujamenetelmän käyttämiseen. (Nummenmaa 2006, 304). Vaatimus toteutuu tässä tutkimuksessa erinomaisesti, sillä otoskoko on 1465.

Lineaarisessa regressioanalyysissä selityssaste (R^2) kertoo kuinka paljon selitettävän muuttujan vaihtelusta selittävät muuttujat kuvaavat (Ketokivi 2009, 89). Selityssasteesta siis selviää, kuinka paljon muuttujan vaihtelusta voidaan kuvata mallin avulla. Selityssastetta tulee tarkastella yhdessä selittäjien kanssa, koska selityssaste voi itsessään olla aineistoon sopiva, vaikka yksikään muuttuja ei olisi tilastollisesti merkitsevä. Selityssaste kertoo, kuinka hyvin malli pystyy selittämään, mutta se ei voi kertoa mistä se

johtuu. (Nummenmaa 2006, 308.) Yksinkertaisimmillaan mitä lähempänä sataa selitysaste on, sen parempi on sen selitysvaima (Ketokivi 2009, 89). Ikuisuuskyseymys kuitenkin on, milloin selitysaste on riittävän hyvä? Mallin selitysaetta tarkasteltaessa on otettava huomioon tutkittavan ilmiön monimutkaisuus. Moniulotteisissa ilmiöissä selitysaste kohoaa harvoin 20 prosenttiin. Laboratoriolloissa voidaan päästä 90 prosentin selitysaasteisiin, kun ulkoiset tekijät pystytään tarkasti kontrolloimaan. Yhteiskuntatieteissä malliin valitaan vain muutama selittävä muuttuja, kun todellisuudessa asiaan vaikuttavat useat eri tekijät. Siksi yhteiskuntatieteissä korkeaan selitysaasteeseen ei edes pyritä. Selitysaastetta kannattaa arvioida jokaisen tutkimuksen kohdalla erikseen otoskoon, tutkimusintressin ja yksityiskohtien avulla. (Ketokivi 2009, 103.)

Mallin sopivuutta tarkastellaan Fisherin F-suhteen avulla. F-suhteessa jaetaan mallin selittämä varianssi selittämättömällä varianssilla. Jos F-luku on suuri, tarkoittaa se hyvää tulosta ja silloin malli selittää suuren osan selitettävän muuttujan vaihtelusta ja jäännöstermit ovat pieniä. Tuloksen täytyy olla myös tilastollisesti merkitsevä, niin mallin voidaan katsoa sopivan aineistoon. (Nummenmaa 2004,308.)

Regressioanalyysissa yksittäisiä muuttujia tarkastellaan betan (β) avulla. Beta on regressiokerroin ja niitä voidaan verrata toisiinsa, jotta saadaan selville miten paljon eri muuttujat selittävät vaihtelusta ja mallin toimivuudesta. Regressiokertoimet voivat olla joko positiivisia tai negatiivisia. Positiiviset kertoimet tulkitaan niin, että jos selittäjä kasvaa niin selitettävä myös lisääntyy. Negatiiviset kertoimet taas tulkitaan siten, että kun selittäjä lisääntyy, niin selittävä vähenee. (Nummenmaa 2006, 309). Beta on myös kulmakerroin. Regressiosuoran avulla voidaan kuvata toisen muuttujan käyttäytymistä, jota voidaan selittää toisella muuttujalla. Selittävä muuttuja on x-akselilla ja selitettävä y-akselilla. Suoran muodostavat havaintoparit siten, että y-akselin suuntaisten etäisyyksien summa on mahdollisimman pieni. (Heikkilä 2014, 92.)

Kun kaikki selittävät muuttujat standardoidaan, voidaan mallin arviointiin käyttää standardoituja regressiokertoimia. Standardoidut muuttujat saadaan muodostettua siten, että niiden keskiarvoksi tulee 0 ja keskihajonnaksi tulee 1. (Nummenmaa 2006, 310.) Käytän tässä tutkimuksessa standardoituja regressiokertoimia, koska se mahdollistaa vertailun tietyin reunaehdoin (esim. multikolinearisuus).

Tilastollisessa testauksessa erotetaan kaksi hypoteesia; nollahypoteesi ja vastahypoteesi eli vaihtoehtoinen hypoteesi. Nollahypoteesi tarkoittaa, että muuttujien välillä ei ole riippuvuutta tai muutosta ei ole tapahtunut. Vastahypoteesi taas tarkoittaa, että riippuvuutta tai eroa esiintyy. Pienet erot eivät riitä vielä nollahypoteesin hylkäämiseen, vaan erojen on oltava tulkinnallisesti selkeitä. (Heikkilä 2014, 182.)

Hypoteesien testaamiseen käytetään p-arvoja eli havaittuja merkitsevyystasoja. P-arvo kertoo, miten paikkansa pitävä hypoteesi on numeerisessa muodossa. P-arvot vaihtelevat 0 ja 1 välillä. P-arvo kertoo millä todennäköisyydellä vastahypoteesi on epätosi. Mitä lähempänä nollaa tulos on, sen todennäköisempää on, että vastahypoteesi on tosi. Ihmistieteissä käytetään raja-arvoina $p < 0.001$ = tilastollisesti erittäin merkitsevä, $p < 0.01$ = tilastollisesti merkitsevä ja $p < 0.05$ = tilastollisesti melkein merkitsevä. (Nummenmaa 2006, 141.)

VIF-kerroin kertoo, kuinka moninkertaiseksi varianssi on kasvanut kollineariteetin takia. Yleisesti ajatellaan, että jos VIF-arvo on alle 10 niin, kolineaariteetti ei ole ongelma. Kuitenkin riippuen otoskoosta, tutkimuskysymyisestä tai hypoteeseista arvo 2-3 voi jo olla ongelmallinen. Huonoa VIF-kertoimessa on se, että se ei huomioi otoskokoa mitenkään. Usein kuitenkin kollineariteetti on ongelmallinen vain pienissä otoksissa. (Ketokivi 2009, 102.)

Mediaation tutkimiseen käytetään Baronin ja Kennyn (1986) kehittämää mediaattorimallia. Mediaattori on siis välittävä tekijä, joka välittää kahden muuttujan yhteyden. Baronin ja Kennyn mallin mukaan mediaatio on mahdollinen, jos selittävä muuttuja (eli täydentävä ylityö) on sekä yhteydessä selitettävään muuttujaan (eli työuupumus) että mediaattoriin (eli työn ja perhe-elämän ristiriita). Lisäksi mallin mukaan myös mediaattorin (työn ja perhe-elämän ristiriita) ja selitettävän muuttujan (työuupumus) on oltava yhteydessä toisiinsa. Kokonaisuudessaan mediaatio on täydellinen silloin, kun selittävä muuttuja ei enää ennusta selitettävää muuttujaa tilastollisesti merkitsevästi. Eli tässä tutkimuksessa se tapahtuu, kun täydentävän ylityön yhteys työuupumukseen muuttuu tilastollisesti merkitsevästä ei-merkitseväksi, kun mukaan otetaan työn ja perhe-elämän ristiriidan muuttuja. Lisäksi tuoreemman tutkimuksen mukaan suora yhteys selittävän ja selitettävän muuttujan välillä ei ole välttämätön. (Kenny ym. 1998.) Eli täydentävän ylityön ei tarvitse olla suoraan

yhteydessä työuupumukseen. Palaan kuitenkin tähän oletukseen myöhemmin, kun esittelen lineaarisen regressioanalyysin tuloksia.

Täydellisen mediaation testaamisen lisäksi mediaatio pitää varmentaa Sobelin testin avulla. Sobelin testissä tutkitaan epäsuoraa yhteyttä ja sen merkitsevyyttä standardoimattomien regressiokertoimien avulla (Sobel 1982). Sobelin testillä siis testataan, onko mediaatio eli välittävä vaikutus tilastollisesti merkitsevä (Preacher & Leonardelli 2006). Sobelin testi sopii isoihin aineistoihin mediaation testaamiseksi, joten sitä on mielekästä käyttää tässä tutkimuksessa (Field 2013, 411).

8 Tutkimuksen tulokset

Tässä kappaleessa esitellään tutkimuksen keskeiset tulokset ja vastataan tutkimuskysymyksiin, sekä testataan hypoteesit. Luvun alussa esitellään aineiston yleisiä tunnuslukuja sekä analyysin kuvaileva osio. Sen jälkeen esitellään lineaaristen regressionanalyysien tulokset, jotka esitellään neljässä erillisessä taulukossa. Aineiston analysointi on suoritettu IBM SPSS Statistics tilasto-ohjelmalla.

8.1 Alustavat tarkastelut

Aineistossa on yhteensä 1465 ylemmän toimihenkilön vastaukset. Heistä valtaosa on 45–54 -vuotiaita. Lähes yhtä suuri ikäryhmä on 35–44 -vuotiaat. Nuoria 25–34 -vuotiaita ja vanhimpia eli 55–64-vuotiaita on aineistossa yhtä paljon. Nuorimpia eli 15–24-vuotiaita on vain prosentin verran. Monimuuttujamenetelmissä käytän ikää jatkuvana muuttujana. Vastaajissa on lähes yhtä paljon miehiä kuin naisia. Koulutuksen suhteen taas vastaajissa on selvästi eniten korkeasti koulutettuja, kuin keski- tai perusasteen käyneitä (kts. Taulukko 2).

Taulukko 2. Taustamuuttujat (ylemmät toimihenkilöt n=1465)

	n	%
Sukupuoli		
<i>mies</i>	747	51
<i>nainen</i>	718	49
ikä		
<i>55-64v.</i>	286	20
<i>45-54v.</i>	438	30
<i>35-44v.</i>	436	29
<i>25-34v.</i>	299	20
<i>15-24v.</i>	16	1
Koulutus		
<i>perusaste</i>	35	2
<i>keskiaste</i>	202	14
<i>korkea-aste</i>	1228	84
Perhestatus		
<i>on</i>	1164	80
<i>naimisissa/parisuhteessa</i>		
<i>ei ole</i>	301	20
<i>naimisissa/parisuhteessa</i>		
Lapsia perheessä		
<i>on lapsia</i>	752	51
<i>ei ole lapsia</i>	713	49

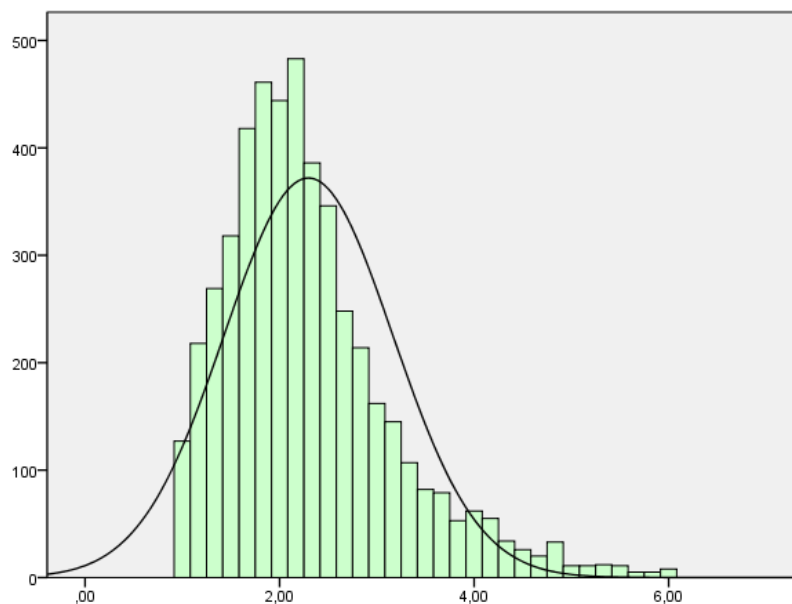
Vastaajat tässä aineistossa ovat hyvin suurelta osin kahden tai yli kahden hengen talouksia. Jopa neljä viidesosaa vastaajista on parisuhteessa tai naimisissa ja vain yksi viidesosa ei ole parisuhteessa/naimissa. Lapsellisia ja lapsettomia on aineistossa lähes yhtä paljon eli noin puolet kumpiakin. Ristiintaulukoinnin avulla (taulukko 3) voidaan selvittää vastaajien perhetilannetta tarkemmin. Naimattomista tai sinkuista vastaajista valtaosalla ei ole lapsia, mutta noin yhdellä neljäsosalla kuitenkin on lapsia. Naimisissa tai parisuhteessa olevista vastaajista taas reilusti yli puolilla on lapsia ja alle puolilla ei ole lapsia.

Taulukko 3. Ristiintaulukointi (perhetilanne n=1465)

	<i>ei ole lapsia</i>	<i>on lapsia</i>
<i>ei ole naimisissa/ parisuhteessa</i>	230 76 %	71 24 %
<i>on naimisissa/ parisuhteessa</i>	483 42 %	681 58 %

p<0,001

Seuraavaksi voidaan siirtyä tarkastelemaan tarkemmin selittävän muuttujan ja selittävien muuttujien tunnuslukuja. Kuviossa 5 on esitetty työuupumuksen summamuuttujan jakauma: muuttujan vinous 1.180 ja huipukkuus 1.743. Summamuuttujan huipukkuuden ja vinouden virheeksi kelpaa -2 ja +2 jakauma (George & Mallery 2010). Jakauman voidaan siis todeta olevan riittävän normaalisti jakautunut. Työuupumuksen summamuuttujaa on siis mielekästä käyttää mallissa. Kuviosta 5 nähdään myös, että voimakas työuupumus vastaajien keskuudessa on varsin pieni ilmiö. Havainnot arvon 1 kohdalla tarkoittavat vastausvaihtoehtoa ei-koskaan, kun taas arvon 6 kohdalla havainnot tarkoittavat päivittäin tai lähes päivittäin.



Kuvio 5. Työuupumuksen summamuuttujan normaali jakauma (1= ei-koskaan, 2= harvemmin, 3=kerran pari kk, 4=noin kerran viikossa, 5=muutaman kerran viikossa, 6= päivittäin tai lähes päivittäin).

Taulukosta 4 nähdään, että työuupumus saa keskiarvon 2,3, joka tarkoittaa sitä, että yleisimmät oireet ilmenevät kerran pari kuukaudessa tai harvemmin. Selittävien muuttujien tarkastelussa havaitaan, että täydentävää ylityötä tekee alle puolet vastaajista. Työn ja vapaa-ajan ristiriitaa taas kokee lähes puolet vastaajista. Työn ja vapaa-ajan ristiriidan summamuuttuja saa arvot väliltä: 1=ei pidä lainkaan paikkaansa ja 4=pitää täysin paikkansa.

Taulukko 4. Työuupumuksen, täydentävän ylityön ja työn ja vapaa-ajan ristiriidan frekvenssijakaumat (n, %, keskiarvo, hajonta, min/max)

	n	%	keskiarvo	hajonta	min/max
<i>Työuupumus</i>	1459		2,3	.84	1/6
<i>Työn ja vapaa-ajan ristiriita</i>	1158		2,5	.70	1/4
<i>Täydentävä ylityö:</i>	1465				
<i>tekee</i>	615	42			
<i>ei tee</i>	850	58			

Lineaarisen regressioanalyysin edellytys (kuten menetelmäosiossa mainittiin) on sopiva selittävien muuttujien korrelaatio, mutta muuttujat eivät saa kuitenkaan korreloida liikaa keskenään (Metsämuuronen 2005, 662). Taulukossa 5 on esitetty kaikkien muuttujien väliset korrelaatiokertoimet. Taulukosta nähdään, että voimakkaimmin korreloivat työuupumus ja työn ja perhe-elämän ristiriita .389 (VIF 1.070). Tilastollisesti merkitseviä pieniä korrelaatioita oli myös työn ja perhe-elämän ristiriidan sekä täydentävän ylityön välillä .236 (VIF 1.009). Myös työuupumuksen ja täydentävän ylityön välillä oli pieni korrelaatio .082 (VIF 1.069). Oletetusti siis selittävien ja selitettävän muuttujan välillä on yhteyksiä. Voidaankin siis todeta, että muuttujien välillä on korrelointia, mutta sallittujen rajojen sisällä. Mallissa ei siis ole multikollilinearisuuden vaaraa ja on mielekästä laittaa muuttujat samaan malliin.

Taulukko 5. Työuupumuksen, täydentävän ylityön, työn ja vapaa-ajan ristiriidan, lapsellisuuden/lapsettomuuden, naimisissa/parisuhteessa olemisen, koulutuksen, sukupuolen ja iän korrelaatiot (n=1465)

Muuttuja	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.
1. ikä	1							
2. sukupuoli	,048							
3. koulutus	,048	,124 ***						
4. naimisissa tai parisuhteessa	-,076 *	,062	-,036					
5. lapsia taloudessa	,111 ***	-,001	-,057	,282 ***				
6. työn ja vapaa-ajan ristiriita	,015	-,054	-,002	,022	,081 *			
7. täydentävä ylityö	-,063	-,057	-,006	,032	,029	,236 ***		
8. työuupumus	,050	-,165 ***	-,040	-,098 ***	-,012	,389 ***	,082 *	1

***= (p< .001) **= (p< .01) *= (p< .05)

8.2 Täydentävän ylityön yhteys työuupumukseen ylemmillä toimihenkilöillä

Tässä luvussa esitellään kolmen erillisen lineaarisen regressioanalyysin tulokset askel askeleelta. Hypoteesit yksi, kaksi ja kolme tulevat testattua. Regressioanalyyseissä edetään askeltaen siten, että ensimmäisellä askeleella malliin lisätään taustamuuttujat ja toisella askeleella selittävät muuttujat.

Aluksi testataan saako hypoteesi yksi tukea.

H1: Täydentävän ylityön tekeminen on positiivisessa yhteydessä työuupumukseen.

Selitettävä muuttuja mallissa on työuupumus. Ensimmäisellä askeleella lisätään malliin taustamuuttujat: ikä, sukupuoli, koulutus, sekä kysymykset avioliitossa/parisuhteessa olemisesta tai lapsista. Selittävä muuttuja mallissa on täydentävä ylityö.

Taulukosta 6 nähdään, että regressionalyysin 1. ensimmäisellä askeleella taustamuuttujat muodostavat tilastollisesti erittäin merkitsevän mallin ($p < .001$). Askelman selitysaste on 3,2 prosenttia (F-arvo 10.665). Taustamuuttujien malli on siis ennustamiskykyinen, mutta selittää työuupumuksen vaihtelusta vain pienen osan. Taustamuuttujista sukupuoli on tilastollisesti erittäin merkitsevä ($\beta=0.153$ $p<.001$). Se tarkoittaa, että naiset kokevat keskimäärin enemmän työuupumusta kuin miehet. Myös naimisissa/parisuhteessa olo on heikosti tilastollisesti merkitsevä ($\beta=0.084$ $p<.05$), mutta sen ja muiden ei-tilastollisesti merkitsevien taustamuuttujien osalta tuloksia ei sen tarkemmin raportoida tässä.

Toisella askeleella analyysin tulee mukaan täydentävä ylityö ($\beta=0.096$, $p<.001$). Tämä askel on tilastollisesti erittäin merkitsevä. Askelman selitysaste on 4,1 prosenttia eli muutos on melkein prosenttiyksikön verran ylöspäin (F-arvo 11.253). Naissukupuoli kuitenkin selittää työuupumusta täydentävää ylityötä paremmin ($\beta=0.148$).

Hypoteesi yksi saa löyhää tukea, vaikka kuten aiemmin jo mainittiin, uudemman tutkimuksen mukaan se ei ole välttämätöntä (Kenny ym. 1998) (kts. 7.3 tutkimusmenetelmä). Täydentävän ylityön tekeminen on siis heikosti yhteydessä työuupumukseen.

Taulukko 6. Täydentävän ylityön yhteys työuupumukseen (vain askel 1) $n=1453$

<i>Regressioanalyysi 1</i>		
	<i>Askel 1</i>	<i>Askel 2</i>
Muuttuja	β	β
<i>Ikä</i>	.049	.055
<i>Sukupuoli</i>	.153***	.148***
<i>Koulutus</i>	-.023	-.023
<i>naimisissa/parisuhteessa</i>	.084 *	.086*
<i>on lapsia</i>	.001	-.002
<i>täydentävä ylityö</i>		.096***
R² muutos	.032	.041
F	10.665	11.253

***= ($p < .001$) **= ($p < .01$) *= ($p < .05$) β = standardoitu regressiokerroin

Seuraavaksi testataan saavatko hypoteesit kaksi ja kolme tukea.

H2: Täydentävän ylityön tekeminen on positiivisessa yhteydessä työn ja vapaa-ajan ristiriitaan.

H3: Työn ja vapaa-ajan ristiriita on positiivisessa yhteydessä työuupumukseen.

Testataan ensiksi hypoteesia kaksi. Taulukosta 7 nähdään, että mallin ensimmäisellä askelmalla lisätään taustamuuttujat. Askeleen selitysaste on 0,7 prosenttia eli varsin heikko (F-arvo 2.913). Mikään taustamuuttujista ei ollut tilastollisesti merkitsevä mallissa, joten niiden kohdalta tuloksia ei raportoida tässä.

Toisella askeleella analyysin tulee mukaan täydentävä ylityö ($\beta = 0.238$, $p < .001$). Askelman selitysaste on 6,2 prosenttia eli muutos on yli viisi prosenttiyksikköä ylöspäin (F-arvo 17.012). Mitkään taustamuuttujat eivät saa tässä askelmassa tilastollisesti merkitsevää tulosta.

Hypoteesi kaksi saa siis tukea. Täydentävän ylityön tekeminen on yhteydessä työn ja vapaa-ajan ristiriitaan. Tämän jälkeen on mielekästä jatkaa hypoteesin kolme testaamiseen.

Taulukko 7. Täydentävän ylityön yhteys työn ja vapaa-ajan ristiriitaan $n=1454$

<i>Regressioanalyysi 2</i>	<i>Työn ja vapaa-ajan ristiriita</i>	
	<i>Askel 1</i>	<i>Askel 2</i>
Muuttuja	β	β
<i>Ikä</i>	.006	.022
<i>Sukupuoli</i>	.061	.048
<i>Koulutus</i>	.004	.003
<i>naimisissa/parisuhteessa</i>	-.003	.002
<i>on lapsia</i>	-.078 *	-.071
<i>täydentävä ylityö</i>		.238 ***
R² muutos	.007	.062
F	2.913	17.012

***= ($p < .001$) **= ($p < .01$) *= ($p < .05$) β = standardoitu regressiokerroin

Seuraavaksi testataan hypoteesia kolme. Taulukosta 8 nähdään, että mallin ensimmäisellä askelmalla lisätään taustamuuttujat. Askelman selitysaste on 3,2 prosenttia (F-arvo 10.695). Taustamuuttujista sukupuoli on tilastollisesti erittäin merkitsevä ja sen ($\beta = 0.153$ $p < .001$). Naiset siis kokevat keskimäärin enemmän työuupumusta kuin miehet. Lisäksi naimisissa/parisuhteessa oleminen on heikosti tilastollisesti merkitsevä ($\beta = 0.084$ $p < .05$), mutta sen eikä muiden taustamuuttujien osalta raportoida tuloksia tässä.

Toisella askelmalla malliin lisätään työn ja perhe-elämän ristiriita ($\beta = .409$). Askelman selitysaste on 19,8 prosenttia eli se on vahva (F-arvo 60.695). Selitysaste kasvaa edellisestä jopa yli 16 prosenttiyksikköä. Taustamuuttujista sukupuoli on edelleen tilastollisesti erittäin merkitsevä ja sen beta laskee hieman ($\beta = .0128$ $p < .001$). Kuitenkin työn ja vapaa-ajan ristiriita on naissukupuolta voimakkaammin yhteydessä työuupumukseen ($\beta = .0.409$).

Hypoteesi kolme saa siis tukea ja työn ja vapaa-ajan ristiriita on yhteydessä työuupumukseen.

Taulukko 8. Työn ja vapaa-ajan ristiriidan yhteys työuupumukseen $n=1453$

<i>Regressioanalyysi 3</i>		<i>Työuupumus</i>	
		<i>Askel 1</i>	<i>Askel 2</i>
Muuttuja		β	β
<i>Ikä</i>		.049	.046
<i>Sukupuoli</i>		.153 ***	.128 ***
<i>Koulutus</i>		-.023	-.024
<i>naimisissa/parisuhteessa</i>		.084 *	.085 *
<i>on lapsia</i>		.001	-.031
<i>Työn ja vapaa-ajan ristiriita</i>			.409***
R^2 muutos		.032	.198
F		10.695	60.695

***= ($p < .001$) **= ($p < .01$) *= ($p < .05$) β = standardoitu regressiokerroin

8.3 Työn ja perhe-elämän välittävä vaikutus

Tässä luvussa esitellään enää yhden lineaarisen regressioanalyysin tulokset askel askeleelta. Selitettävä muuttuja mallissa on työuupumuksen summamuuttuja. Selittävät muuttujat ovat täydentävä ylityö ja työn ja perhe-elämän ristiriita, sekä taustamuuttujina ikä, sukupuoli, koulutus, sekä kysymykset avioliitossa/parisuhteessa olemisesta ja lapsista. Regressioanalyyseissä edetään askeltaen siten, että ensimmäisellä askeleella malliin lisätään taustamuuttujat ja toisella askeleella täydentävä ylityö ja kolmannella askelmalla työn ja vapaa-ajan ristiriita.

Edellisissä luvuissa todettiin, että hypoteesit yksi, kaksi ja kolme saivat tukea. Työn ja vapaa-ajan ristiriita sekä täydentävän ylityön tekeminen ovat yhteydessä työuupumukseen. Lisäksi täydentävän ylityön tekeminen on yhteydessä työn ja vapaa-ajan ristiriitaan. Seuraavaksi testataan hypoteesia neljä.

H4: Työn ja vapaa-ajan ristiriita välittää täydentävän ylityön yhteyttä työuupumukseen.

Taulukossa 9 käsitellään mallin askeleiden kaksi ja kolme muutosta, joka on oleellisin mediaation tutkimisen kannalta. (Taulukossa 6 käsiteltiin jo mallin ensimmäinen ja toinen askelma).

Kolmannella askeleella malliin tulee mukaan työn ja vapaa-ajan ristiriita. Askelman selitysaste on 19,7 prosenttia (F-arvo 51.989). Selitysaste nousee yli 15 prosenttiyksikköä aiemmista askelmista. Taustamuuttujista edelleen sukupuoli on tilastollisesti erittäin merkitsevä ($\beta = 0.128$ $p < .001$). Naiset siis kokevat keskimäärin enemmän työuupumusta kuin miehet. Muut taustamuuttujat eivät ole tilastollisesti merkitseviä mallissa, joten niiden kohdalta tuloksia ei raportoida tässä. Täydentävä ylityö menettää tilastollisen merkitsevyytensä ja sen sijaan työn vapaa-ajan ristiriita on tilastollisesti erittäin merkitsevä ($\beta = 0.409$, $p < .001$). Kyseessä on siis täydellinen mediaatio (Baron & Kenny 1986.) (kts. 7.3 tutkimusmenetelmä), koska selittävä muuttuja menettää tilastollisen merkitsevyytensä, kun malliin tuodaan välittäjä tekijä.

Työn ja vapaa-ajan ristiriita myös selittää työuupumusta naissukupuolta voimakkaammin.

Tässä vaiheessa voidaan epäillä, että hypoteesi 4 (työn ja perhe-elämän ristiriita välittää täydentävän ylityön yhteyttä työuupumukseen) saa vahvistusta, mutta asia täytyy tarkistaa vielä Sobelin testillä.

Taulukko 9. Täydentävän ylityön yhteys työuupumukseen sekä välittävänä tekijänä työn ja vapaa-ajan ristiriita (vain askeleet 2 ja 3) n=1453

<i>Regressioanalyysi 1</i>		
	<i>Askel 2</i>	<i>Askel 3</i>
Muuttuja	β	β
<i>Ikä</i>	.055	.046
<i>Sukupuoli</i>	.148***	.128***
<i>Koulutus</i>	-.023	-.024
<i>naimisissa/parisuhteessa</i>	.086*	.085*
<i>on lapsia</i>	-.002	-.031
<i>täydentävä ylityö</i>	.096***	-.001
<i>Työn ja vapaa-ajan ristiriita</i>		.409***
R^2 muutos	0.41	.197
<i>F</i>	11.253	51.989

***= (p< .001) **= (p< .01)*= (p< .05) β = standardoitu regressiokerroin

Lopullinen mediaatio on kuitenkin testattava vielä sobelin testisuurella. (Baron & Kenny 1986). Sobelin testi perustuu standardoimattomiin regressiokertoimiin, jotka saadaan lineaarisen regressioanalyysin avulla. Sobelin testi kertoo, onko mediaatio tilastollisesti merkitsevä. (Preacher & Leonardelli 2006). Testin tulokseksi tuli (z=6,0 p<.001), joka tarkoittaa sitä, että mediaatio on paikkansa pitävä. Työn ja perhe-elämän ristiriita siis välittää täydentävän ylityön yhteyttä työuupumukseen.

9 Pohdinta

Tässä tutkimuksessa tutkittiin täydentävän ylityön yhteyttä työuupumukseen ylemmillä toimihenkilöillä, kun välittävänä tekijänä on työn ja vapaa-ajan ristiriita. Tutkimuksen teoreettisena viitekehyksenä toimi JD-R-malli, joka kuvaa hyvinvointia ja sen heikentymistä kokonaisvaltaisesti. Mallin jaksamisenpolku esittää, että kuormittavat työn vaatimukset joista ei ehdi palautua, voivat johtaa työuupumukseen ja hyvinvoinnin heikentymiseen. (Schaufeli & Bakker 2004.) Tässä tutkimuksessa työn vaatimuksena toimi täydentävä ylityö. Aiemmissa tutkimuksissa työn vaatimuksiin on yhdistetty työmäärä ja aikapaineet (Demerouti ym. 2001; Schaufeli & Bakker 2004), mutta täydentävää ylityötä ei ole tiettävästi aiemmin tutkittu työn vaativuustekijänä. Täydentävän ylityön katsotaan kuitenkin johtuvan suuresta työmäärästä, jota taas on JD-R-mallissa tutkittu. (Wight & Raley 2009; Ojala 2001). Tutkimukseni vahvistaa siis täydentävän ylityön olevan työn vaatimustekijä, sekä sen olevan yhteydessä työuupumukseen ylemmillä toimihenkilöillä.

Kaikki tutkimuksessa asetetut hypoteesit saivat kannatusta. Seuraavaksi käyn läpi tutkimuksen tulokset ja niiden suhteen aiempaan tutkimukseen.

Ensimmäisessä hypoteesissa testattiin täydentävän ylityön yhteyttä työuupumukseen. Hypoteesi sai löyhää vahvistusta ja täydentävän ylityön tekeminen voi siis johtaa työuupumukseen, mutta yhteyden voimakkuus jäi kuitenkin heikoksi. Aiemmissa tutkimuksissa on kuitenkin havaittu laajemmin työn joustavuuden yhteys heikentyneeseen psyykkiseen hyvinvointiin ja stressioireisiin (Mamia ym. 2008; Arlinghaus & Nachreiner 2014) ja työuupumukseen (Barnett, Gareis, & Brennan 1999; Lingard & Francis 2005; Lee & Ashforth 1996). Tämä tulos antaa löyhää vahvistusta sille, että täydentävä ylityö olisi yhteydessä työuupumukseen ylemmillä toimihenkilöillä.

Täydentävää ylityötä paremmin työuupumusta selitti naissukupuoli. Tulos on linjassa aiemman tutkimuksen kanssa, jossa on havaittu työuupumuksen olevan Suomessa yleisempää naisilla kuin miehillä (Kalimo & Toppinen 1997; Pirkola & Lönnqvist 2002). Kansainvälisessä metatutkimuksessa kuitenkin havaittiin, että naiset eivät olekaan tilastollisesti työuupuneempia kuin miehet, kun katsotaan työuupumuksen osa-alueita

tarkemmin. Naiset kokivat enemmän uupumusasteista väsymystä, mutta miehet taas kokivat enemmän ammatillista kynnistymistä. Organisaatioiden tulisikin kiinnittää huomiota työuupumuksen oireiden tunnistamiseen molempien sukupuolten osalta. (Purvanovaa & Murosb 2010.)

Toinen hypoteesi sai myös tukea eli täydentävä ylityö oli yhteydessä työn ja vapaa-ajan ristiriitaan. Yhteyden voimakkuus on myös paljon huomattavampi kuin täydentävän ylityön ja työuupumuksen välillä, jossa yhteys jäi hyvin pieneksi. Aiemmissa tutkimuksissa on päädytty samaan tulokseen työn ja perhe-elämän ristiriidan osalta (Van Der Hulst ym. 2001; Ojala ym. 2014; Fenner & Rehn 2010). Fenner ja kollegat havaitsivat, että teknologiavälitteinen täydentävä ylityö voi johtaa työn ja perhe-elämän ristiriitaan juuri asiantuntijatyössä ja esimiesasemassa olevilla henkilöillä. Ojala ja kollegat taas havaitsivat, että lapselliset parit tekevät enemmän työtä kotona etätyön ja täydentävän ylityön muodossa kuin lapsettomat pariskunnat ja sinkut (Ojala ym. 2014, 80). Lapsellisten talouksissa töiden tekemisellä kotona on tavoiteltu muun muassa helpompaa työn ja perheen yhdistämistä, suurempaa läsnäolon mahdollisuutta ja vähemmän aikaa työmatkoihin (Jones ym. 2012). Tämä tutkimus tuo kuitenkin uutta tietoa täydentävän ylityön yhteydestä työn ja vapaa-ajan ristiriitaan, josta ei tiettävästi ole aiempaa tutkimusta. Reichl ja kollegat havaitsivat, että työn ja vapaa-ajan ristiriidasta kärsivät erityisesti nuoremmat työntekijät. Työn ja vapaa-ajan ristiriita liittyy erityisesti palautumisen tarpeeseen, koska palautumisen mielletään tapahtuvan vapaa-ajalla ja kotona. (Reichl ym. 2014). Ojalan ja kollegoiden tutkimuksessa naimattomien vähäinen täydentävä ylityö saattoi selittyä sillä, että he mieluummin suorittivat ylityöt työpaikalla, eivät vieneet töitä kotiin. Perheellisillä taas töiden vieminen kotiin voi johtua myös päivähoitoajoista ja tarpeesta olla perheenjäsenten kanssa kotona, vaikkakin töitä tehden. (Ojala ym. 2014.)

Kolmas hypoteesi sai myös tukea, eli työn ja vapaa-ajan ristiriita oli positiivisessa yhteydessä työuupumukseen. Yhteys oli vahva, joten työn ja vapaa-ajan ristiriidan kokemus on vahvasti yhteydessä työuupumukseen. Aiemmissa tutkimuksissa on päädytty samoihin tuloksiin. (Reich, Leiter & Spinath 2014; Innstrand, Langballe, Espnes, Falkum & Aasland 2008; Lambert & Hogan 2010; Golden 2011). Golden havaitsi

tutkimuksessaan työn ja perhe-elämän ristiriidan yhteyden uupumusasteiseen väsymykseen etätöiden tekijöillä. Työn ja perhe-elämän ristiriidan yhteys työuupumukseen oli vielä voimakkaampi, kun töitä teki iltaisin ja viikonloppuisin verrattuna töiden tekemiseen ns. normaaliin päivätyöaikaan. (Golden 2011.) Lambert ja Hogan havaitsivat poikittaistutkimuksessaan, että työn ja perhe-elämän vuorovaikutus johti työuupumukseen, mutta perheestä työhön suuntautuva vaikutus ei johtanut (Lambert & Hogan 2010). Vaikka yhteys työn ja vapaa-ajan ristiriidan ja työuupumuksen välillä on saanut tutkimusnäyttöä, tutkijat ovat kuitenkin epävarmoja asioiden syy-seuraussuhteista (Innstrand ym.2008; Reich, ym. 2014). Reichl ja kollegat totesivat pitkittäistutkimuksessaan, että on olemassa yhteys työn ja ei-työn ristiriidan ja työuupumuksen, sekä ei-työn ja työn ristiriidan sekä työuupumuksen välillä. Kuitenkin työstä johtuvan ristiriidan suunta on voimakkaampi. (Reich, ym. 2014.) Innstrand ja kollegat taas löysivät yhteyden toimivan kolmeen suuntaan. Työn ja perhe-elämän ristiriita oli yhteydessä työuupumukseen ja työuupumus oli yhteydessä työn ja perhe-elämän ristiriitaan. Lisäksi oli myös kolmas vastavuoroinen yhteys, joka kulki työn ja perhe-elämän ristiriidasta työuupumukseen ja työuupumuksesta työn ja perhe-elämän ristiriitaan. (Innstrand ym. 2008.) Tässä tutkimuksessa ei poikkileikkausaineiston vuoksi voida todeta syy-seuraussuhteita, vaan todetaan vain asioiden välisiä yhteyksiä. Edellä mainittujen tutkimusten perusteella näyttäisi kuitenkin siltä, että työstä johtuvia syyntekijöitä seuraa useammin työuupumus kuin vapaa-ajan tai perhe-elämän syistä johtaisi. Esimerkiksi täydentävän ylityön tekeminen johtaisi työuupumukseen selvemmin kuin vaikkapa vapaa-ajalla loukkaantuminen tai perhe-elämän ongelma voisi johtaa.

Neljäs ja viimeinen hypoteesi esitti, että työn ja perhe-elämän ristiriita välittää täydentävän ylityön yhteyttä työuupumukseen. Hypoteesi sai vahvistusta ja yhteyden voimakkuus oli hyvin vahva. Se tarkoittaa, että täydentävän ylityön tekemisellä on vahva yhteys työuupumukseen, kun työn ja vapaa-ajan ristiriita välittää yhteyttä. Aiemmissa tutkimuksissa on havaittu, miten työn ja perhe-elämän ristiriita on välittänyt yhteyttä työn vaatimuksista työuupumukseen (Lingard & Francis 2005) ja uupumusasteisen väsymyksen yhteyttä poissaoloihin (Vignoli & Guglielmi & Bonfiglioli & Violante 2016). Tämä tutkimustulos tuo siis uutta tietoa siitä, miten työn vaatimuksena toimiva

täydentävä ylityö johtaa työuupumukseen, kun työn ja vapaa-ajan ristiriita välittää yhteyttä. Täydentävän ylityön tekemistä kotona voidaan siis pitää työn vaatimuksena ja työuupumukseen johtavana työperäisenä syyntekijänä, kun työntekijä kokee työn ja vapaa-ajan olevan ristiriidassa. Täydentävän ylityö tekeminen ei siis aina ole yhteydessä työuupumukseen vaan ainoastaan siinä tapauksessa, että yksilö kokee täydentävän ylityön tunkeutuvan vapaa-ajalle ja kokee joutuvansa tahtomattaan työroolinsa vapaa-ajanroolinsa kustannuksella. Yksilö painiskelee rooliristiriitojen odotusten välillä, jos hän odottaa vapaa-ajanrooliltaan tietynlaista toimintaa ja päätyykin tekemään töitä kotona työroolissaan. Silloin vapaa-ajanroolin odotukset ystävien näkemisestä, harrastuksissa käymisestä, rentoutumisesta ja työasioiden unohtamisesta voivat särkyä. Toistuessaan usein tämän kaltainen rooliristiriita aiheuttaa epäsuhtaa yksilön odotuksissa ja heijastuu lopulta terveyden heikentymisenä.

Yhteenvetona voidaan siis sanoa, että täydentävä ylityö selittää heikosti suoraa yhteyttä työuupumukseen, mutta merkittävästi silloin, kun työn ja vapaa-ajan ristiriita välittää yhteyttä. Aiemmassa tutkimuksessa on saatu samansuuntaisia tuloksia (Lingard & Francis 2005). Lingard ja kollegansa päättelivät, että työn vaatimukset eivät välttämättä suoraan johda työuupumukseen, vaan sen sijaan altistavat työn ja perhe-elämän ristiriidalle. Työn ja perhe-elämän ristiriidan kokemus kotona taas aiheuttaa sen, että työpäivän jälkeen on heikommat mahdollisuudet palautua, joka taas altistaa työuupumukselle. (Lingard & Francis 2005, 732–743.) Myös Ojala (2014) on tullut tutkimuksessaan samaan tulokseen. Kotona tehtävä täydentävä ylityö häiritsee palautumista. Täydentävän ylityön tekeminen kotona lisää tarvetta erityisen aktiiviselle työstä irtautumiselle, sekä oman palautumisen taidon kehittämiseksi. (Ojala 2014, 104.) Yksilön hyvinvoinnin kannalta oleellista on erilaisten kuormittavien syiden laatu. Mikäli kaikki tekijät työssä ja perheessä vain kuormittavat yksilöä on selvää, että yksilön hyvinvointi on uhattuna. Jos kuitenkin työhön ja perheeseen liittyy molempiin voimavaroja, on mahdollista ehkäistä kuormitusta ja rooliristiriitaa. (Frone ym. 1997). JD-R- mallin avulla on havaittu, että työn vaatimukset ja heikot työn voimavarat johtavat työuupumukseen voimakkaammin, kuin työn vaatimukset ja työn voimavarat. (Bakker, Brummelhuis, Prins & Heijden 2011.) Onkin tärkeää, että täydentävää ylityötä tekevällä yksilöllä on hyviä työn voimavariatekijöitä tasapainottamassa työn ja vapaa-ajan

ristiriitaa. Työn voimavaroja voivat olla esimerkiksi työn hallinnan tunne, sosiaalinen tuki ja merkityksellinen työ.

Tutkimustulokseni tuo siis vahvistusta suuntaukselle, että työn joustaminen on haitallista ja voi johtaa heikentyneeseen hyvinvointiin. (esim. Barnett, Gareis, & Brennan 1999; Lingard & Francis 2005; Lee & Ashforth 1996). Tutkijoille ei ole vielä selvää onko työn vieminen kotiin negatiivisessa vai positiivisessa suhteessa vapaa-aikaan ja perhe-elämään, sillä aiemmissa tutkimuksissa on havaittu sekalaisia tuloksia suuntaan ja toiseen. (Ojala ym. 2014; Gajendran & Harrison, 2007; Russell et al., 2009.) Molemmiin suuntaiset tulokset kertovat siitä, että täydentävän ylityön tekeminen ja sen vaikutus työntekijän hyvinvointiin on hyvin yksilöllistä ja riippuu muistakin tekijöistä, kuin vain töiden tekemisestä kotona. Nykytutkimus työn ja vapaa-ajan tai perhe-elämän vuorovaikutuksesta onkin ruvennut tutkimaan kuormittavien ja vahvistavien tekijöiden lisäksi yksilöllisiä yhteensovittamisstrategioita ja niiden suhdetta yksilön vallitsevaan ympäristöön. (Rantanen ym. 2005, 253.) Täydentävien ylitöiden tekeminen kotona ei siis automaattisesti johda hyvinvoinnin heikentymiseen, vaikka yksilö kokisikin rooliristiriitaa. Myöskään hyvät työn voimavarat eivät yksin riitä puskuroimaan täydentävän ylityön vaatimuksia. Hyvinvoinnin heikentyessä yksilön tilanne on huomioitava aina vaatimuksia ja voimavaroja laajemmin ja otettava tarkasteluun koko vallitseva ympäristö ja yksilön selviytymisstrategiat.

10 Tutkimuksen luotettavuus ja rajoitteet

Seuraavaksi käyn läpi tutkimuksen luotettavuuteen liittyviä seikkoja sekä tutkimuksen rajoitteita. Reliabiliteetti ja validiteetti muodostavat yhdessä tutkimuksen luotettavuuden. Validiteetilla tarkoitetaan sitä, että mittari on onnistuttu valitsemaan niin, että se mittaa juuri sitä asiaa mitä sillä halutaan kuvata. Reliabiliteetilla taas tarkoitetaan mittauksen toistettavuutta siten, että sama tulos uusiintuu. Reliabiliteetti voi kärsiä mittauksen eri vaiheissa tapahtuvien satunnaisvirheiden takia. Tällaiset virheet voivat johtua esimerkiksi mittajaan huolimattomuudesta tai vastaajan muistamattomuudesta. (Alkula ym. 1994, 89.) Luotettavuus ei ole kuitenkaan

yksiselitteisesti tavoiteltava asia, vaan huomioon on otettava aina tutkimuskysymys ja sen konteksti. (Ketokivi 2009, 53)

Tutkimuksen validiteetti on hyvin olennainen asia myös sosiaalitieteissä, joissa validiteetin haasteet liittyvät muun muassa operationalisointiin. Abstraktien asioiden yhdistäminen empiriaan vaatii aina teoreettista pohdintaa. (Alkula ym. 1994.) Mittarin voidaan sanoa olevan sisällöllisesti validi, kun tutkija on perustellut uskottavasti empiiristen indikaattorien mittaavan käsitettä teoreettisesti (Ketokivi 2009, 60.) Siksi tässä tutkimuksessa käytetyt muuttujat pohjautuvat aiempaan tutkimukseen ja kaikkia muuttujia on mitattu useammalla kuin yhdellä kysymyksellä. Lisäksi summamuuttujien reliabiliteetit ovat riittävän hyviä (työuupumuksen alfa .86, työn ja vapaa-ajan ristiriidan alfa .67), koska matalin hyväksyttävä alfa on .60 (Knapp & Brown 1995). Työn ja vapaa-ajan ristiriidan muuttujan reliabiliteetti ei ollut ihan yhtä hyvä kuin työuupumuksen muuttujan. On siis mahdollista, että työn ja vapaa-ajan ristiriidan muuttuja pitää sisällään hieman monenkirjavaa ristiriitaa. Kaikki summamuuttujan kysymykset ovat kuitenkin esitetty kaikille vastaajille huolimatta perhetaustasta ja täten muuttuja kuvaa vastaajien työn ja vapaa-ajan/kodin eroa.

Aineiston koon perusteella tutkimusta voidaan pitää luotettavana. Vastaajien määrä tässä tutkimuksessa oli 1465. Vastaajien sukupuolijakauma oli myös hyvin tasainen. Vastaajissa oli miehiä 51 prosenttia ja naisia 49 prosenttia. Ikäjakaumaltaan heitä oli tasaisesti kaikista ikäryhmistä lukuun ottamatta nuorimpien (15-24v) ikäryhmää, joita oli kaikkein vähiten. Tutkielman aineisto on kerätty käyntihaastatteluiden avulla, jossa kysymysten tulkinnasta johtuvat virheet on haluttu poistaa haastattelijan avulla, jolta voi muun muassa kysyä tarkennusta epäselvään kysymykseen. (Lehto & Sutela 2014.) Haastattelutilanteessa voi olla kuitenkin häiriötekijöitä, jotka vaikuttavat haastatteluasuoritukseen ja siten voivat olla lisäämässä mittausvirhettä. (Ketokivi 2009, 55.) Aineiston koon perusteella sitä voidaan kuitenkin pitää luotettavana kuvauksena suomalaisista ylemmistä toimihenkilöistä.

Tutkimuksen rajoituksena voidaan pitää aineiston poikkileikkausasetelmaa. Poikkileikkaustutkimusasetelma ei tarjoa mahdollisuutta määritellä mistä asia johtuu ja mitä siitä seuraa. Poikkileikkausaineisto on varsin ongelmallinen tutkimuskysymyksissä, missä kysymyksenasettelu on kausaalinen. (Alkula ym. 1994, 162.) Rantasen mukaan

vain harva tutkimus on osoittanut muuten kuin poikkileikkausaineistoin syy-seuraussuhteet ja onkin mahdollista, että syinä pidetyt asiat ovatkin seurauksia ja toisinpäin (Rantanen ym. 2005). Sen vuoksi tämän tutkimuksen pohjalta ole mahdollista tehdä varmoja päätelmiä siitä, että täydentävä ylityö johtaisi työn ja perhe-elämän ristiriitaan ja edelleen työuupumukseen, vaan voidaan todeta vain asioiden välisiä yhteyksiä. Kuten aiemmat poikkileikkaustutkimukset ovat vahvistaneet yhteydet täydentävän ylityön ja työuupumuksen välillä (mm. Arlinghaus & Nachreiner 2014) ja työn ja vapaa-ajan ristiriidan yhteyden työuupumukseen (mm. Lingard & Francis 2005; Vignoli ym. 2016). Kuitenkin Innstrand ja kollegat ovat havainneet pitkittäistutkimuksessa työn ja perhe-elämän ristiriidan yhteyden työuupumukseen (Innstrand ym.2008). Lisäksi koko JD-R-malli perustuu pitkittäistutkimuksiin työn vaatimusten (mm. työkiire, työaika ja työn ja perhe-elämän ristiriita) yhteydestä työuupumukseen (Schaufeli ym. 2009), joka toimii teoreettisena pohjana koko tutkimuskysymykselle. Näihin tutkimuksiin pohjaten on kuitenkin mielekästä pitää tätäkin poikkileikkausasetelmaa ja sen tuloksia luotettavana kuvauksena suomalaisten ylempien toimihenkilöiden täydentävän ylityön tekemisestä ja sen yhteydestä työn ja vapaa-ajan ristiriitaan ja työuupumukseen.

11 Johtopäätökset ja jatkotutkimuksen kohteet

Tämä tutkimus on tuonut vahvistusta sille, että kotona työskentely voi huonoimmillaan johtaa yksilön hyvinvoinnin ongelmiin (Ojala 2014, 122.) Aiempi tutkimus on todentanut työn vaatimustekijöiden yhteyden työuupumukseen (Schaufeli ym. 2009; Barnett, Gareis, & Brennan 1999; Lingard & Francis 2005; Lee & Ashforth 1996) ja edelleen työn vaatimusten yhteyden työuupumukseen työn ja perhe-elämän ristiriidan toimiessa välittävänä tekijänä (Lingard & Francis 2005). Tämä tutkimus tuo kuitenkin lisävahvistusta työn vaatimustekijöihin. Täydentävän ylityön tekeminen on tämän tutkimuksen pohjalta työn vaatimustekijä, joka voi johtaa työn ja vapaa-ajan ristiriitaan joka taas voi johtaa työuupumukseen ylemmillä toimihenkilöillä.

Täydentävällä ylityöllä on myös suoraan yhteys työuupumukseen, mutta yhteys on heikko. Sen sijaan työn ja vapaa-ajan ristiriidan välittävä yhteys työuupumukseen on merkittävä. Toisin sanoen, täydentävän ylityön tekeminen kotona ei vielä johda työuupumukseen, mutta täydentävien ylitöiden tekeminen kotona voi johtaa työuupumuksen oireisiin, jos henkilö kokee työn tunkeutuvan vapaa-ajalle. Tämä on sikäli kiinnostava tulos, että aiemmissa tutkimuksissa on korostunut työn ja perhe-elämän ristiriidan tutkimus ja sen yhteys työuupumukseen (mm. Schaufeli ym. 2009; Innstrand ym.2010), mutta tässä tutkimuksessa työn- ja vapaa ajan ristiriidalla havaitaan sama yhteys.

Tutkimukseni tuo myös varovaista vahvistusta suuntaukselle, jonka mukaan kotona tehtävä työ aiheuttaa negatiivisia vaikutuksia myös perhe-elämälle (esim. Frone ym. 1997) ottaen huomioon, että lähes puolilla vastaajista on lapsia. Organisaatioiden kannattaa keskittyä työn ja perhe-elämän ristiriidan vähentämiseen, työuupumuksen oireiden vähentämiseksi ja työntekijöiden hyvinvoinnin parantamiseksi. (Lingard ym. 2005.) Perheellisten tuntemien ristiriidan lisäksi tarkasteluun tulee kuitenkin asettaa laajemmin työn- ja vapaa-ajan ristiriidan negatiiviset seuraukset.

Työn tekeminen kotona lisää tarvetta erityisen aktiiviselle työstä irtautumiselle, sekä oman palautumisen taidon kehittämiseksi. (Ojala 2014; Lingard & Francis 2005). Lisäksi metatutkimuksessa työn ja vapaa-ajan ristiriidan yhteydestä työuupumukseen havaittiin, että nuori ikä ja kulttuurista olivat voimakkaammin yhteydessä työuupumukseen kuin perheellisyys. Organisaatioiden tulisikin kiinnittää huomiota varsinkin nuorien työntekijöiden jaksamiseen. (Reich ym. 2014.) Yksilön hyvinvoinnin kannalta on tärkeää pohtia, millainen työaika on käytettävissä työmäärään nähden ja miten työt on organisoitu. (Mamia ym. 2008, 44.) Itsenäisen työjärjestyksen kontrolloinnin on havaittu vähentävän työn ja vapaa-ajan ristiriitaa ylemmillä toimihenkilöillä (Kelly, Moen & Tranby 2011). Lisäksi työnjohtamisstrategioiden omaksuminen vähentää työn ja vapaa-ajan ristiriitaa (Fenner & Renn 2010). Täydentävää ylityötä voisikin siis ehkäistä kehittämällä omia ajanhallinnan ja itsenäisen työnteon järjestyksen taitojaan, jotta töitä ei valuisi kotiin haitallisessa määrin. Lisäksi kotona tulisi kiinnittää huomiota omiin työstä palautumisen taitojen kehittämiseen.

JD-R-mallin mukaisesti olisikin suositeltavaa kiinnittää huomiota kuormittavien työn vaatimusten vähentämiseen ja vastaavasti työn voimavarojen kasvattamiseen (Demerouti ym. 2001, 510). Lisäksi tilanteessa missä työn vaatimusten vähentäminen on vaikeaa, työntekijän omien energisoivien vahvuuksien käyttäminen ehkäisee työn vaatimuksia. (Van Woerkom, Bakker & Nishii 2016.) Jatkotutkimuksen kannalta voisi olla mielenkiintoista selvittää tarkemmin JD-R-malliin pohjautuen täydentävän ylityön tekemiseen liittyviä voimavaroja. Tässä tutkimuksessa ei tarkasteltu työn voimavaroja, mutta kuten edellä mainittiin, työn voimavaroihin keskittyminen on hyödyllistä tilanteissa, joissa on myös haastavia työn vaatimuksia. Aiemmissa tutkimuksissa on havaittu, että ylempien toimihenkilöiden tekemä tietotyö on palkitsevaa, vaikka työtunnit kasvavat ja työ voi valua kotiin. Tietotyöntekijät arvioivat itsensä tyytyväisemmiksi, niin työhönsä, kuin muuhun elämäänsä, verrattuna muihin työntekijöihin. (Pyöriä 2002; Kaajas ym. 2001.) Ilmeisesti haastava ja monipuolinen työ auttaa jaksamaan henkisesti kovienkin paineiden keskellä. (Pyöriä 2002, 61). Lisäksi vapaaehtoisuuden on havaittu olevan täydentävän ylityön tekemisen positiivinen syy. Kotona tehtävä ylityö ei tuntunut työltä, kun siihen on suuri motivaatio ja halu kehittää itseään ja omaa asiantuntijuuttaan. Tällaiset henkilöt ovat usein johto- tai asiantuntijatehtävissä ja he eivät kaipaa tarkkoja rajoja työn ja vapaa-ajan välille. (Ojala 2001, 83.) Jatkotutkimuksen kannalta voimavaroina voisivat siis näyttäytyä esimerkiksi tyytyväisyys elämäänsä tai kotona tehtävän työn vapaaehtoisuus.

Lisäksi tutkimusaiheesta tarvitaan edelleen jatkotutkimusta pitkittäistutkimuksen muodossa. Aiempi tutkimus on osoittanut pitkittäistutkimuksena työn vaatimusten kausaaliyhteyden työuupumukseen (Schaufeli ym. 2009), mutta saman yhteyden osoittaminen käyttäen täydentävää ylityötä työn vaatimuksena on osoitettu vain poikittaisasetelmin. Lisäksi täydentävän ylityön tutkimisen mahdollisuuksien parantamiseksi, työoloaineistoon tulisi lisätä kysymyksiä täydentävän ylityön tekemisestä (Ojala ym. 2014, 80). Tämä parantaisi mahdollisuuksia tutkia täydentävän ylityön seurauksia työoloaineistolla tulevaisuudessa.

Tämän tutkimuksen tulokset ovat kiinnostavia yhteiskunnallisella tasolla ja relevantteja tässä ajassa. Meneillään on merkittävä yhteiskunnallinen aika, jossa työntekijöiden jaksaminen ja venyminen viedään äärimmilleen säästötoimenpiteiden nimissä. Samalla

pitäisi voida vastata yhteiskunnalliseen haasteeseen työurien pidentämisestä. (Julkunen ym. 2004.) Akava on ollut huolissaan korkeasti koulutettujen työaikojen venymisestä ja sen merkityksestä palautumiselle. Työn ja vapaa-ajan raja hämärtyy, kun työ seuraa kaikkialle ja erityisesti asiantuntijoiden ja esimiesten työssä. Säästöjen tavoittelussa on ajauduttu siihen, että töitä teetetään liian niukoilla resursseilla, joka johtaa työaikojen venymiseen. (Akava 2014.) Akava ehdottaakin, että työaikojen seuraamisen lisäksi, pitäisi alkaa seurata palautumiseen käytettävää aikaa. Lisäksi nykyistä työaikalainasääntöä tulisi muuttaa tukemaan nykyisenlaista joustavaa työn luonnetta. (Akava 2014, 17.)

Yhteiskunnallisella tasolla tulisi siis saattaa työlainsäädännöllinen muutos aikaan, joka huomioisi paremmin työn joustavuuden eri ulottuvuudet ja saattaisi ylemmät toimihenkilöt ja heidän hyvinvointinsa ajan tasalle. Organisaatioiden tulisi sen jälkeen huomioida jatkossa yhä monipuolisemmin työn ja vapaa-ajan sekä perhe-elämän yhteensovittamisen keinot, sekä painottaa palautumisen merkitystä. Huomio tulisi kiinnittää ennaltaehkäisevään toimintaan ja yksilöllisten ratkaisujen etsimiseen. Työn vaatimusten ja voimavarojen tasapainon muutokset tulisi huomioida mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Kuitenkaan millään edellä mainituista keinoista ei ole mitään merkitystä, jos alinomaa kiristyvälle työtahdille ja kasvavalle työmäärälle ei ole näkyvissä loppua. Yksilöiden hyvinvointi on otettava tosissaan, mikäli työurien kestävyyttä ja pidentämistä halutaan oikeasti vaalia.

12 Lähdeluettelo

Aho, Simo & Mäkiäho, Ari (2012) Työolobarometri 2011. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 29.

Ahola, Kirsi (2012) Miten yleistä stressi on? Teoksessa Salla Toppinen-Tanner ja Kirsi Ahola (Toim.) Kaikkea stressistä. Helsinki. Työterveyslaitos.

Alasoini, Tuomo (2011) Hyvinvointia työstä. Kuinka työelämää voi kehittää kestäväällä tavalla? Helsinki. Tykes.

Alkula, Tapani & Pöntinen, Seppo & Ylöstalo, Pekka (1994) Sosiaalitutkimuksen kvantitatiiviset menetelmät. Helsinki. WSOY.

Antila, Juha (2005). Veteen piirretty viiva? Työn ja yksityiselämän välisen rajapinnan tarkastelua. Työpoliittinen tutkimus 272. Helsinki: Työministeriö

Anttila, Timo & Oinas, Tomi & Tammelin, Mia & Nätti, Jouko (2015) Working-Time Regimes and Work-Life Balance in Europe. European Sociological Review 31:6, 713-724.

Aromaa, Arpo & Koskinen, Seppo (2002) TERVEYS JA TOIMINTAKYKY SUOMESSA. Terveys 2000 – tutkimuksen perustulokset. Helsinki. Kansanterveyslaitos.

Bakker, Arnold & Demerouti, Evangelia & Verbeke, Willem (2004) Using the job demands-resources model to predict burnout and performance. Human Resource Management 43: 1, 83–104.

Bakker, Arnold & Demerouti, Evangelia (2007) The Job Demands-Resources model: state of the art. Journal of Managerial Psychology 22: 3, 309-328.

Bakker, Arnold & Brummelhuis, Lieke & Prins, Jelle & Heijden, Frank (2011) Applying the job demands–resources model to the work–home interface: A study among medical residents and their partners. Journal of Vocational Behavior 79: 1, 170–180.

Bakker, Arnold & Leiter, Michael (2010) Where to go from here? Integration and future research on work engagement. Teoksessa (Toim.) Arnold Bakker & Michael Leiter. Work Engagement. A Handbook of Theory and Research. East Sussex. Psychology Press.

Barnett, R. C., Gareis, K. C., & Brennan, R. T. (1999). Fit as a mediator of the relationship between work hours and burnout. *Journal of Occupational Health Psychology* 4: 4, 307-317.

Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology* 51: 6, 1173–1182.

Blom, Raimo & Melin, Harri & Pyöriä, Pasi (2001) Tietotyö ja työelämän muutos. Palkkatyön arki tietoyhteiskunnassa. Helsinki. Gaudeamus.

Brummelhuis, Lieke & Hoeven, Claartje & Bakker, Arnold & Peper, Bram (2011) Breaking through the loss cycle of burnout. The role of motivation. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 84: 2, 268-287.

Byron, Kristin (2005) A Meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67: 2, 169-198.

Demerouti, E., Bakker, A.B., Nachreiner, F. & Schaufeli, W.B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology* 86: 3, 499–512.

Edwards, J & Rothbard, N (2000) Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review* 25: 1, 178–199.

Field, Andy (2013) Discovering statistics using IBM SPSS statistics. London. SAGE.

Frone, M.R. (2003) Work-family balance. Teoksessa J. C. Quick and L. E. Tetrick (Toim.) Handbook of Occupational Health Psychology. Washington. American Psychological Association.

Frone, M.R & Yardley, J.K & Markel, K.S. (1997) Developing and Testing an Integrative Model of the Work–Family Interface. *Journal of vocational behavior* 50: 2, 145–167.

Gajendran, R.S. and Harrison, D.A. (2007) The good, the bad, and the unknown about telecommuting: meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology* 92: 6, 1524-1541.

George, D., & Mallery, M. (2010). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference*, 17.0 update. Boston. Pearson

Geurts, S & Demerouti, E (2003) Work/non-work interface: a review of theories and findings. Teoksessa M.J schabracq, J.A. Winnbust & C.J. Cooper (Toim.) *The handbook of work and health psychology*. Chichster: John Wiley, 280-312.

Greenhaus, J & Beutell, N (1985) Sources and conflict between work and family roles *Academy of Management Review* 10: 1, 76–88.

Greenhaus, Jeffrey & Powell, Gary (2006) When Work and Family Are Allies: A Theory of Work-Family Enrichment. *The Academy of Management Review* 31: 1, 72–92.

Hakanen, Jari (2005) Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Helsinki: Työterveyslaitos.

Hakanen, Jari (2014). Onnellisena työssä? 8 ½ kysymystä työn imusta. Teoksessa Lotta Uusitalo-Malmivaara (toim.) *Positiivisen psykologian voima*. Jyväskylä: PS-kustannus, 340–365.

Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W.B. (2006). Burnout and work engagement among teachers, *Journal of School Psychology* 43: 6, 495–513.

Heikkilä, Tarja (2014) *Tilastollinen tutkimus*. Helsinki. Edita

Hill, E. & Grzywacz, J. & Allen, S. & Blanchard, V. & Matz-Costa, C & Shulkin, S., et al. (2008) Defining and conceptualizing workplace flexibility. *Community, Work & Family*, 11: 2, 149–163.

Hirsjärvi, Sirkka & Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula (2009) *Tutki ja kirjoita*. Helsinki. Tammi.

Hochschild, Arlie Russel (1997) *The Time Bind. When Work Becomes Home and Home Becomes Work*. New York: Metropolitan.

ter Hoeven, Claartje & van Zoonen, Ward (2015) Flexible work designs and employee well-being: examining the effects of resources and demands. *New Technology, Work and Employment* 30: 3, 237 -255.

Härmä, M. ym. (2000) Vireyden ja toimintakyvyn ylläpito tietointensiivisessä työssä. *Työ ja ihminen* 14: 2, 161–168.

Innstrand, S & Langballe, Ellen & Espnes, Geir & Falkum, Erik & Aasland, Olaf (2008) Positive and negative work–family interaction and burnout: A longitudinal study of reciprocal relations. *Work & Stress* 22: 1, 1-15.

Jensen, Maria Therese (2014) Exploring business travel with work–family conflict and the emotional exhaustion component of burnout as outcome variables: The job demands–resources perspective, *European Journal of Work and Organizational Psychology* 23: 4, 497-510.

Julkunen, Raija, Jouko, Nätti & Anttila, Timo (2004) *Aikanyrjähdys. Keskiluokka työn puristuksessa*. Tampere. Vastapaino.

Julkunen, Raija & Nätti, Jouko (2000) *The Modernization of Working times. Flexibility and work sharing in Finland*. Jyväskylä. SoPhi.

Kaajas, S, Miikkulainen, K ja Troberg, E. Tietotyöntekijöiden motivaatio ja sitoutuminen organisaatioonsa. Kyselytutkimusraportti. Helsinki: LTT-Tutkimus, 2001. <<http://www.ltt-tutkimus.fi/>>.

Kahn RL, Wolfe DM, Quinn R, Snoek JD and Rosenthal RA (1964) *Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity*. New York. Wiley.

Jones, F & Burke, R & Vestman, M. (2012) *Introduction work-life balance: key issues*. Teoksessa Minah Vestman & Ronald Burke & Fiona Jones (Toim.) *Work-Life Balance: A Psychological Perspective*. New York. Psychology Press.

Jones F, & Fletcher, B (2002) Job control, physical health and psychological well-being. Teoksessa M. Shabracq & J. Winnubust & C. Cooper (Toim.) Handbook of work and health psychology. Chichester. Wiley.

Kalimo, Raija & Toppinen, Salla (1997) Työuupumus Suomen työikäisellä väestöllä. Helsinki. Työterveyslaitos.

Katz, D & Kahn, R (1978) The social psychology of organizations. New York. Wiley.

Kenny, D.A. & Kashy, D.A. & Bolger, N. (1998) Data analysis in social psychology. Teoksessa D. Gilbert & S. Fiske & G. Lindzey (Toim.) The handbook of social psychology Vol. 1. Boston: McGraw-Hill, 233-265.

Ketokivi, Mikko (2009) Tilastollinen päättely ja tieteellinen argumentointi. Helsinki. Palmenia.

Kinnunen, Ulla & Feld, Taru & Maunu, Saija (Toim.) Työ Leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Keuruu. PS-kustannus.

Kinnunen, Ulla & Hätinen, Marja (2008) Työuupumus ja jaksaminen työelämässä. Teoksessa Ulla Kinnunen, Taru Feldt ja Saija Mauno (Toim.) Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä. PS-kustannus.

Kirves, Kaisa (2013) Määrälliseen aineistoon perustuvien tutkielmien menetelmäopas. www.uta.fi/yky/psy/kaytannot (lainattu 7.9.2016)

Knapp, TR & Brown, JK (1995) Ten Measurement Commandments That Often Should Be Broken. Research in Nursing and Health 18: 5, 465–469.

Koskinen, Seppo, Lundqvist, Annamari & Ristiluoma, Noora (2012) (toim.) Terveys, toimintakyky ja hyvinvointi Suomessa 2011. RAPORTTI 68/2012. Helsinki. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos.

Lambert, Eric & Hogan, Nancy (2010) Work–family conflict and job burnout among correctional staff. Psychological Reports 106: 1, 19–26.

Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna (2008) Työolojen kolme vuosikymmentä 1977–2011. Helsinki. Tilastokeskus.

Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna (2014) Työolojen muutokset 1977—2013. Helsinki. Tilastokeskus.

Leiter, Michael P & Bakker, Arnold B & Maslach, Christina (2014) Burnout at Work: A psychological perspective. New York. Psychology Press.

Lewis, Susan (2003) The integration of paid work and the rest of life. Is post-industrial work the new leisure? *Leisure Studies* 22: 4, 343–355.

Lingard, Helen & Francis, Valerie (2004) Does work–family conflict mediate the relationship between job schedule demands and burnout in male construction professionals and managers? *Journal Construction Management and Economics*. 23: 7, 733-745.

Golden, Lonnie & Wiens-Tuers, Barbara (2008) Overtime Work and Wellbeing at Home, *Review of Social Economy* 66: 1, 25-49.

Lord, Frederic & Novick, Melvin (1968) Statistical Theories of Mental Test Scores. Reading, MA, Addison-Wesley.

Lyly-Yrjänäinen, M. (2015). Työolobarometri. Syksy 2014 ennakkotietoja. TEM raportteja 9/2015. Helsinki. Työ- ja elinkeinoministeriö.

Mauno, Saija & Kinnunen, Ulla (2009) Persoonallisuuden merkitys tasapainoiltaessa työn ja perheen vaatimusten välillä. Teoksessa Riitta-Leena Metsäpelto & Taru Feldt (Toim.) Meitä on moneksi. Persoonallisuuden psykologiset perusteet. Jyväskylä, PS-kustannus.

Mamia, Tero (2008) Joustavat työjärjestelyt 2000-luvun Suomessa. Teoksessa Mamia, T & Melin, H (Toim.) Tieto-yhteiskunta ja työorganisaatioiden muutos. Turun yliopisto, Sosiologian tutkimuksia 30. Helsinki: Työsuojelurahasto.

Maslach C, & Leiter M, P (1997) The truth about burnout: how organizations cause personal stress and what to do about it. San Francisco. Jossey-Bass Inc.

Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology* 52: 1, 397–422.

Mauno, Saija & Kinnunen, Ulla & Ruokolainen, Mervi (2007) Job demands and resources as antecedents of work engagement. A longitudinal study. *Journal of vocational behavior* 70: 1, 149-171.

Meijman, T.F. and Mulder, G. (1998) Psychological aspects of workload. Teoksessa Drenth, P.J & Thierry, H & Wolff, C.J. (Toim.) *Handbook of Work and Organizational Psychology* 2. painos. Erlbaum: Hove, 5-33.

Melin, Harri & Blom, Raimo & Mamia, Tero (2006) Työelämän joustot: johtopäätöksiä ja pohdintaa. Teoksessa Tero Mamia ja Harri Melin (Toim.) *Kenen ehdoilla työ joustaa? Työpoliittinen tutkimus*. Helsinki. Työministeriö.

Metsämuuronen, Jari (2005) Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä. Helsinki. International Methelp Ky.

Metsämuuronen, Jari (2008) Monimuuttujamenetelmien perusteet. Jyväskylä. Gummerus.

Monique Van Der Hulst & Sabine Geurts (2001) Associations between overtime and psychological health in high and low reward jobs, *Work & Stress* 15: 3, 227-240.

Nummenmaa, Lauri (2004) Käyttäytymistieteiden tilastolliset menetelmät. Helsinki. Tammi.

Nätti Jouko, Pyöriä Pasi, Ojala Satu & Anttila Timo (2010) Suomalaisten palkansaajien kotona työskentely ja työssä liikkuminen. *Alue ja Ympäristö* 39: 2, 53–60.

Nätti, Jouko & Anttila, Timo (2012) Joustava työaika, organisaation menestys ja henkilöstön hyvinvointi. Teoksessa Pasi Pyöriä (toim.) *Työhyvinvointi ja organisaation menestys*. Helsinki: Gaudeamus, 155—173.

Ojala, Satu (2011) Supplemental Work at Home among Finnish Wage Earners: Involuntary Overtime or Taking the Advantage of Flexibility? *Nordic journal of working life studies* 1: 2, 77–97.

Ojala, Satu (2009) Työ hajautuu- missä käsitteiden rajat? Työelämän tutkimus 7: 2, 92–104.

Ojala, Satu (2014) Ansiotyö kotona ikkunana työelämään. Kotona työskentelyn käsitteet, piirteet sekä yhteydet hyvinvointiin. Tampere. Tampere University Press.

Ojala, Satu & Nätti, Jouko & Anttila, Timo (2014) Informal overtime at home instead of telework: increase in negative work-family interface. International Journal of Sociology and Social Policy 34: 1/2, 69 – 87.

Pekkola, Juhani (2002) Etätyö, tietotyö ja työelämän laatu suomessa. Teoksessa Mikko Härmä & Tarja Nupponen (Toim.) Työn muutos ja hyvinvointi tietoyhteiskunnassa. Helsinki. Sitra.

Perry-Jenkins, Maureen & Repetti, Rena & Crouter, Ann (2000) Work and family in the 1990s. Journal of Marriage and the Family 62: 4, 981.

Pirkola, Sami & Lönnqvist, Jouko (2002) Teoksessa Arpo Aromaa & Seppo Koskinen Terveys ja toimintakyky Suomessa. Terveys 2000-tutkimuksen perustulokset. (Toim.) Helsinki. Kansanterveyslaitos.

Preacher, K. J., & Leonardelli, G. J. (2006). Calculation for the Sobel Test. An interactive calculation tool for mediation tests. <http://quantpsy.org/sobel/sobel.htm>

Purvanovaa, Radostina & Murosb, John (2010) Gender differences in burnout: A meta-analysis. Journal of Vocational Behavior 77: 2, 168–185.

Pyöriä, P.; Melin, H. & Blom, R. (2005a) Knowledge workers in the information society: evidence from Finland. Tampere. Tampere University Press.

Pyöriä, Pasi (2002). Tietotyö, työelämän muutos ja hyvinvointi. Teoksessa Mikko Härmä & Tarja Nupponen (Toim.) Työn muutos ja hyvinvointi tietoyhteiskunnassa. Helsinki. Sitra.

Pyöriä, Pasi (2006) Understanding Work in the Age of Information. Finland in Focus. Tampere. Tampere University Press.

Rantanen, Johanna & Kinnunen, Ulla (2005) Työn ja perhe-elämän vuorovaikutus. Teoksessa Ulla Kinnunen, Taru Feldt, Saija Mauno (Toim.) Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä. PS-kustannus.

Rantanen, Johanna & Kinnunen, Ulla & Feldt, Taru & Pulkkinen, Lea (2008) Work–family conflict and psychological well-being: Stability and cross-lagged relations within one- and six-year follow-ups. *Journal of Vocational Behavior* 73: 1, 37–51.

Reichl, Corinna & Leiter, Michael & Spinath, Frank (2014) Work–nonwork conflict and burnout: A meta-analysis. *Human relations* 67: 8, 979–1005.

Russell, H., O’Connell, J. and McGinnity, F. (2009) The impact of flexible working arrangements on work-life conflict and work pressure in Ireland, *Gender, Work and Organization* 16: 1, 73-97.

Salmi, Minna (2004) Työn ja perheen yhteensovittamisen kentät. Teoksessa Minna Salmi & Johanna Lammi-Taskula (Toim.) Puhelin, mummo vai joustava työaika? Työn ja perheen yhdistämisen arkea. Helsinki. Stakes.

Shaffer, M., Joplin J. & Hsu, Y (2011) Expanding the boundaries of work-family research: A review and agenda for future research. *International Journal of Cross Cultural Management* 11: 2, 221–268.

Schaufeli, W & Bakker, A & Van Rhenen, W (2009) How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism. *Journal of Organizational Behavior* 30: 7, 893–917.

Schaufeli & Enzmann (1998) *The Burnout Companion to study and Practice. A critical Analysis*. London. Taylor & Francis Ltd.

Schaufeli, W & Salanova, M & Gonzalez-Roma, V & Bakker, A.B (2002) The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmative factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies* 3: 1, 71-92

Sobel, M. E. (1982). Asymptotic confidence intervals for indirect effects in structural equation models. *Sociological Methodology* 13: 290-312.

Sonnentag, Sabine & Frese, Michael (2003) Teoksessa W. C. Borman, D. R. Ilgen, & R. J. Klimoski (Toim.) Comprehensive Handbook of Psychology, Vol 12: Industrial and Organizational Psychology. New York: Wiley

Thomas LT, Ganster DC. (1995) Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: A control perspective. *Journal of Applied Psychology* 80: 1, 6–15.

Toppinen-Tanner, Salla & Lindholm, Harri (2012) Miten stressi muuttuu työuupumukseksi? Teoksessa Salla Toppinen-Tanner ja Kirsi Ahola (Toim.) Kaikkea stressistä. Helsinki. Työterveyslaitos.

Uhmavaara, Heikki & Niemelä, Jukka & Melin, Harri & Mamia, Tero & Malo, Anita & Koivumäki, Jaakko & Blom, Raimo (2005) Joutaako työ? Joustavien työjärjestelyjen mahdollisuudet ja todellisuus. Työpoliittinen tutkimus. Helsinki. Työministeriö.

Vartiainen, M. & Hyrkkänen, U. (2010). Changing requirements and mental workload factors in mobile multi-locational work. *New Technology, Work and Employment* 25: 2, 117 – 135.

Van Woerkom, Marianne & Bakker, Arnold B. & Nishii, Lisa H. (2016) Accumulative Job Demands and Support for Strength Use: Fine-Tuning the Job Demands-Resources Model Using Conservation of Resources Theory. *Journal of Applied Psychology* 101: 1, 141–150.

Vignoli, Michela & Guglielmi, Dina & Bonfiglioli, Roberta & Violante, Francesco Saverio (2016) How job demands affect absenteeism? The mediating role of work–family conflict and exhaustion. *Int Arch Occup Environ Health* 89: 1, 23–31.

Wight, V.R. and Raley, S.B. (2009), “When home becomes work: work and family time among workers at home”, *Social Indicators Research* 93: 1, 197-202.

Ihmisen kokoista työelämää (2014) Akavan työelämän tavoitteet. Helsinki. Akava.

https://issuu.com/akava/docs/ihmisen_kokoista_ty_el_m_akav. Viitattu 23.11.2016

FSD (2017) Menetelmäopetuksen tietovaranto. Regressioanalyysin rajoitteet.
<http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/regressio/rajoitteet.html>. Viitattu 6.1.2017

Tilastokeskus (2017a) Perhe. käsitteet.
<http://www.tilastokeskus.fi/meta/kas/perhe.html>. Viitattu 2.2.2017

Tilastokeskus (2017b) Pääluokat. Sosioekonominen asema 1989. Ylemmät toimihenkilöt.
http://www.stat.fi/meta/luokitukset/sosioekon_asema/001-1989/3.html. Viitattu 8.1.2017

Finlex (2016) Työsopimuslaki.
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=ty%C3%B6sopimus>. Viitattu 26.12.2016